

## واقع تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي

الدكتورة: بتلة صفوق العنزي

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

كلية العلوم والآداب

جامعة الدمام - المملكة العربية السعودية

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع تمكين المرأة السعودية ومشاركتها في بعض القطاعات المختلفة في سوق العمل السعودي وبالتحديد مؤسسات التعليم العالي . واعتمدت الدراسة بالدرجة الأولى على المنهجين الوصفي والتحليلي لملائمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولتأصيل المفاهيم المتصلة بموضوع تمكين المرأة السعودية في العديد من مؤسسات الدولة ومنها مؤسسات التعليم العالي، معتمداً على أحدث الأدبيات في هذا المجال، من خلال الإطلاع على الإحصائيات الحكومية والكتب والدوريات العلمية ذات الاهتمام.

وقد تطرقت الدراسة إلى تحليل بعض القطاعات التي تعمل بها المرأة السعودية، مثل: القطاع الحكومي، وقطاع التعليم العام وقطاع التعليم العالي والقطاع الصحي وبعض القطاعات الاقتصادية الأخرى.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات ومقترحات من أهمها: إن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل قد أثبت وجوده في قطاع التعليم العام الذي يعتبر القطاع الأول الذي توليه المرأة أهمية كبرى، كما أن التخصصات الموجودة والمتاحة للمرأة محدودة وغير كافية رغم تنوعها، كما لوحظ أن الأعداد الهائلة من الخريجات من المراحل الثانوية ومعاهد ما بعد الثانوية لا تلتحق بسوق العمل، ويغلب على مخرجات التعليم العالي التخصصات النظرية والتربوية مع تدني في مستوى الكفاءة، حيث أن المخرجات التعليمية لا تسير متوازياً مع احتياجات السوق لأن التدريب العملي لم يؤخذ في الاعتبار في المناهج. وينطبق هذا بصورة متساوية على كل من الرجال والنساء.

## **Reality of empowerment of Saudi women in higher education institutions**

Dr.: Batla Safuq Al-Anizi

Assistant professor of educational administration  
college of Sciences and Arts  
University of Dammam - Saudi Arabia

This study aimed to stand on the empowerment of Saudi women and their participation in some of the different sectors in the Saudi labor market and specifically higher education institutions. The study depended primarily on descriptive and analytical approaches due to the appropriateness to the nature of the study and its objectives, mainstreaming concepts related to the subject of empowerment of Saudi women in various state institutions, including institutions of higher education, depending on recent literature in this area, by reading government statistics, books and journals of interest.

The study dealt with the analysis of some sectors in which they operate Saudi women, such as: the government sector, the sector of public education and higher education sector and the health sector and some other economic sectors.

The study found several recommendations and proposals including: the participation of Saudi women in the labor market has proved itself in the public education sector as it considers of great importance for women, and the disciplines available to women are limited and inadequate, despite their diversity. It was also noted that the huge numbers of graduates from secondary schools and institutes do not join the labor market, predominantly on the output of higher education disciplines, and educational theory with the decline in the level of efficiency, as the learning outcomes do not run parallel with the needs of the market because the practice was not taken into account in the curricula. This applies equally to both men and women.

## مقدمة الدراسة

لا شك أن تمكين المرأة من أداء دورها المنشود يمثل عملية محورية في تحقيق أهداف التنمية، فعلى سبيل المثال الحد من الفقر لا يمكن أن يتحقق دون المشاركة الفعالة للنساء في بعض المجتمعات مع الاستغلال الصحيح للموارد البشرية النسائية من أجل تعزيز النمو الاقتصادي في جوانب متعددة. وتتنطبق هذه المقولة أيضاً على باقي أهداف التنمية في الألفية الثالثة، خاصة تحقيق التعليم العالمي، والحد من وفيات الأطفال وتحسين صحة الأمهات.

وقد أدرك الباحثون على مدى فترات طويلة أن أهمية تعليم البنات وسيلة لتحسين الصحة في كافة أنحاء المجتمع وتقليل التفرقة بين الجنسين، فكانت النتيجة النهائية لهذا الزخم الفكري هو الوصول إلى الإدراك التام للموارد المنتجة في المجتمع (الرشيد، ٢٠٠٦).

إن موضوع تمكين المرأة أصبح ركناً أساسياً في الحياة العامة لدى كافة المجتمعات باختلاف عاداتها وتقاليدها ومفاهيمها ومنبراً مهماً في مجال الأبحاث والدراسات والمؤتمرات والمحافل الدولية.

ما يخص جذور مفهوم التمكين، فتعود لعقد الستينات من القرن الماضي، فقد ارتبط ظهور هذا المفهوم بالحركة الاجتماعية المناهية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين استخدم مفهوم التمكين بعدة معانٍ، وكذلك استخدم في عدة مجالات منها الاقتصاد والعمل الاجتماعي والسياسي وكذلك في التنمية. وامتد مفهوم التمكين كمصطلح للتعبير عن عملية فردية؛ يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعها، وكثير استخدامه في برامج المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مترافقاً مع المتغيرات العالمية والدولية وبخاصة بعد توجه التطور في الاقتصاد العالمي نحو الرأسمالية وبروز ظاهرة العولمة، وما صاحب ذلك من سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية وما تبعه من آثار سلبية على الوضع الاقتصادي للمرأة وزيادة حدة الفقر عليها، في نفس الوقت حدث تطور في البيئة العالمية متمثلاً في وثائق الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة والتي طرحت مهام ملموسة منها: مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية في عام ١٩٩٤، ومؤتمر بكين عام ١٩٩٥ الذي أحدث نقلة نوعية في قضية المرأة وحدد محاورها، وإعلان الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة إضافة إلى اهتمام موثيق بحقوق الإنسان بالمرأة واتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز ضد المرأة والتطور في الخطاب العالمي، وقد أكدوا على التزامهم بتمكين المرأة، وهو الالتزام الذي أسهم في وضع أجندة وخطط مؤتمر بكين التي أكدت على تمكين المرأة (قرعان، ٢٠٠٦).

إن تمكين المرأة جانب حاسم من جوانب حرية الإنسان. وعند تطبيق مقياس لبيان مدى تمكين المرأة من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يكشف لنا بوضوح أن البلدان العربية تعاني من نقص لافت في تمكين المرأة. وتأتي المنطقة العربية في المرتبة قبل الأخيرة بين مناطق العالم، ولم تقل عنها إلا إفريقيا جنوب الصحراء. ويعزى سبب تدني مقياس تمكين المرأة في البلدان العربية إلى محدودية مشاركة النساء في عمل المؤسسات (جمعية النساء العربيات، ٢٠٠٨).

وعلى الرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة في مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي العربي في مجالات التعليم، سواء أكان ذلك من حيث الطلب الاجتماعي عليه أو إصرارها على استكمال كافة مراحل السلم التعليمي في مختلف التخصصات بنجاح، والذي يبدو واضحاً في ارتفاع مخرجات التعليم الجامعي والعالي من قبل الطالبات. إلا أن هذه الإنجازات لم تتجح في زيادة نسبة مشاركتها في قوة العمل الوطنية، ولم تتجح أيضاً في تعديل المواقف والمعايير الاجتماعية ضد المرأة، والتي تشدد بنحو حصري على الدور الإنجابي للمرأة ورعايتها للأسرة وتفضيل بقائها داخل المنزل، الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز اللامساواة بين الرجل والمرأة في مختلف مناحي الحياة" (الطراح، ٢٠٠٣).

وأظهرت نتائج قام بها برنامج الأمم المتحدة للإنماء حول واقع المرأة العربية أن مشاركة المرأة في القوى العاملة لا يتجاوز (٢٥%)، حيث أصبحت مشاركة المرأة في مؤسسات التعليم العالي أحد معايير قياس تقدم المجتمع وتطوره. كما أن مساهمة المرأة في اتخاذ القرار يمثل أحد معايير قياس مستوى التنمية الإنسانية في المجتمع، كما ظهر الاهتمام الدولي بقضية المرأة وتمكينها الذي يعني عملية تعزيز القدرات والارتقاء بواقع المرأة وتوفير وسائل المشاركة في اتخاذ القرار (قرعان، ٢٠٠٦).

كما تشير العديد من الدراسات والإحصائيات إلى أن تمثيل المرأة في غالبية بلدان العالم ظل دائماً مشوباً بالقصور على مستوى صناعة القرار في جميع القطاعات تقريباً، وظلت المرأة في وضع غير متساو مع وضع الرجل، ويعود ذلك في جزء منه إلى أن قدرات المرأة وأهليتها وكفاءتها ليست محل اعتراف وبحث في الواقع الراهن لصناعة القرار، الأمر الذي سيؤدي حتماً إلى اتساع فجوة عدم المساواة بين الجنسين، إن استمر هذا التجاهل (القنيعير، ٢٠٠٨).

ونظراً لإدراك الدور الهام للنساء في رخاء المجتمع ورفاهيته، فقد دعا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالمملكة العربية السعودية إلى منتدى على مدى ثلاثة أيام بشأن النساء وأهداف التنمية في الأفق الثالثة خلال الفترة من (١٧-١٩) ديسمبر ٢٠٠٥. وكانت

الأهداف الأساسية لهذا المنتدى هي: إلقاء الضوء على دور المرأة في تحقيق أهداف التنمية في الألفية الثالثة من خلال التشاور على المستوى الوطني واستكشاف الوسائل والاستراتيجيات الممكنة من أجل ترسيخ دور أفضل للمرأة في تحقيق أهداف التنمية في الألفية الثالثة. وكان الهدف الثالث هو بناء شراكات من أجل خدمة الهدفين الأولين (الرشيد، ٢٠٠٦).

ويخلص التقرير الذي صدر عن هذا المنتدى القضايا الرئيسية، وتوصيات المنتدى، وورش العمل المتخصصة. وينظر التقرير إلى أهداف التنمية في الألفية الثالثة على أنها محفزات للتنمية تعمل على تقوية الشعور الوطني وتمثل مؤشرات قابلة لقياس مدى النجاح في تطبيق خطط التنمية المتعاقبة. وعلى المستوى العالمي يعتبر دور المرأة في المجتمع المدني أحد العناصر الأساسية لتحقيق الفعال لخطط التنمية. لذلك فإن القسم الأول من التقرير يعرض التجارب الدولية لدور للمرأة الهام في المجتمع من أجل استغلالها في عملية التنمية في المملكة العربية السعودية. وقد كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - وما زال - هو النبع الذي تستقى منه التجارب المختلفة التي واجهها في (١٦٦) دولة يعمل بها (المعايطه، ٢٠١٠، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق، ٢٠١٢، العمرابي، ٢٠١٣).

ويلقي القسم الثاني من التقرير الضوء على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المملكة العربية السعودية. وعلى عكس القول التقليدي السائد، ثبت أن تحمل المرأة لدورها في المجتمع لا يخالف العادات والتقاليد الإسلامية. ففي مطلع التاريخ الإسلامي في المدينة، كانت النساء مشاركات فاعلات في أوقات السلم والحرب. إضافة إلى ذلك، فإنه يمكن تخطيط وتنفيذ التغيير الإيجابي في دور المرأة بطريقة لا تتعارض والثوابت الثقافية والاجتماعية للمجتمع. وفي هذا الجانب على وجه الخصوص، يجب أن يلعب التعليم دوراً أساسياً من عملية طرح مفاهيم أفضل تجاه مشاركة المرأة في المجتمع.

واستناداً إلى هذا المعتقد، فإن القسم الثالث من التقرير يقترح إطاراً عملياً لمشاركة المرأة من أجل تحقيق أهداف التنمية في الألفية الثالثة في البيئة السعودية (الرشيد، ٢٠٠٦).

وكان مؤتمر (طوكيو) قد طالب بزيادة معدلات مشاركة المرأة في التعليم العالي واعتماد الاستراتيجيات المناسبة لزيادة مشاركة الفئات المحرومة، وتشجيعهم للحصول على درجات أعلى ودخول المجتمعات الأكاديمية والعمل فيها. وبذل كل ما يلزم من جهود لتشجيع مشاركة الأقليات العرقية (UNESCO, 1997).

كما طالب مؤتمر "داكار" بمشاركة المرأة في جميع المجالات الممكنة في مؤسسات التعليم العالي، وأوصى باتخاذ تدابير لمضاعفة عدد النساء (طلابا وأساتذة وصناع قرار) في التعليم العالي، خلال السنوات العشر القادمة. وإيلاء اهتمام خاص بتوجيه النساء نحو التخصصات العلمية والتكنولوجية (UNESCO, 1997).

وقامت الحسيني (١٩٩٢) بدراسة هدفت إلى التعرف على مساهمات المرأة في سوق العمل بعد مرور ربع قرن على تعليم البنات في المملكة العربية السعودية، وتقييم دور التعليم في تأهيل المرأة وإعدادها للمساهمة في سوق العمل والوصول إلى بعض المؤشرات التي تفيد في استغلال القوى البشرية النسائية المدربة بطريقة أفضل. وقد تضمنت الدراسة جانبين، الأول نظري والأخر ميداني. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج. وضم مجتمع الدراسة مائة رجل ومائة امرأة من المستويات القيادية والإشرافية في مجالات العمل. وقد انتهت الدراسة إلى أن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل يعزى إلى عدة عوامل منها: محدودية مجالات العمل المتاحة لها وقلة التخصصات في المجالات التي تضطر الدولة إلى اللجوء للعمالة الأجنبية فيها. وأعلى تمثيل للمرأة في قطاعات العمل المختلفة يظهر في القطاع التعليمي، مما يؤدي إلى ملاحظة عدم التخطيط والتوجيه لعمل المرأة بالمملكة منذ البداية. من أهم وسائل حل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة عن طريق توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع، والتوسع في مجالات عمل المرأة، والتنسيق بين الجهات التعليمية التي تقوم على تعليم المرأة.

وأجرت الشهراني (١٩٩٧) دراسة بعنوان (مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص). وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية والتي يمكن إتاحتها لها في القطاعين العام والخاص، بما يتفق والشريعة الإسلامية، وكذلك معرفة فرص تأهيلها فيهما حالياً ومستقبلاً ونظام توظيفها، وكيفية إمكانية الاستفادة من الطاقات المؤهلة لزيادة مساهمة المرأة السعودية في التنمية. ومن أهم نتائج الدراسة أنها ترى أن: واقع وأهمية إعداد المرأة مرتبط بالمهن التقليدية، وأن إتاحة فرص ومجالات عمل مهنية لاستقطاب الخريجات من كافة المراحل التعليمية في جو عمل لا يتعارض مع المبادئ الإسلامية وتأهيل الطالبات لسوق العمل بتنوع التخصصات وعدم حصرها في مجال واحد. وقد تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات منها أهمية تقييم تجربة مراكز خدمة المجتمع في كافة الجامعات لتدريب الخريجات وإكسابهن المهارات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل، وعمل دراسات مسحية للوظائف التي تشغلها العمالة غير السعودية في جميع القطاعات لمعرفة الاتجاه اللازم اتخاذه لإحلال القوى العاملة السعودية.

وكذلك دراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) وهي بعنوان (كيف نوجه خريجات الثانوية العامة للتخصصات وفقاً لاحتياجات سوق العمل)، ورقة عمل مقدمه في ندوة جمعية الاقتصاد السعودية (١٩٩٧) بعنوان (واقع ومستقبل سوق العمل للمرأة السعودية). وقد

بينت الورقة أن التعليم الثانوي بوضعه الحالي يرتبط بالتعليم الجامعي أكثر من ارتباطه بسوق العمل، وأنه يهتم بالكم دون النظر إلى احتياجات سوق العمل، فهناك نقص واضح في أعداد الفتيات في مجال التقنية والتكنولوجيا. وقد تضمنت بعض الحلول والمقترحات منها ربط الخطط التربوية بخطط التنمية وباحتياجات القطاعات المختلفة من التخصصات لتوزيع الطالبات على فروع الدراسة الملائمة والمؤهلة بعدة طرق منها: توفير الإحصاءات والبيانات الكاملة عن احتياجات السوق في مجال الوظائف النسائية. وعقد ندوات متعددة ومتخصصة تضم ممثلين من جميع القطاعات وأولياء الأمور لمناقشة احتياجات المجتمع السعودي، وإنشاء كليات مهنية بعد الثانوية لمدة سنتين تمنح دبلوم تخصص مهني، وبناء جهاز إداري وطني مؤهل فنياً للتوجيه والإرشاد للإسهام في اكتشاف قدرات وإمكانيات وميول الطالبات.

وهدفت دراسة الصبان (١٤١٨هـ / ١٩٩٨م) وهي (بعنوان التعليم العالي وعلاقته بسوق عمل المرأة في مدينة مكة المكرمة: أنموذجاً عن المملكة العربية السعودية) إلى التعرف على مدى التوافق والمواءمة بين مخرجات برامج التعليم العالي وسوق عمل المرأة في المملكة بشكل عام وفي مدينة مكة المكرمة بصفة خاصة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بحدوده المعروفة وانتهت الدراسة إلى أنه يوجد عدم توازن للعرض من خريجات التعليم العالي مع الطلب في سوق عمل المرأة ، والتركيز على التعليم النظري دون التطبيقي وعدم الاهتمام بالجانب الحرفي والتقني. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات من أهمها ضرورة إعادة تخطيط وتصميم البرامج والمناهج التي تتناسب مع طبيعة وحاجات سوق العمل وطبيعة المرأة العاملة. وكذلك تدعيم عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر واستحداثها في الجامعات التي لا توجد بها.

وهناك دراسة قناديلي، جواهر بنت أحمد. وهي بعنوان (مدى إسهام تعليم المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية) انتهت الدراسة من خلال نظرة تحليلية مقارنة لما عليه المرأة في العالم والدول العربية والخليجية من خلال المعلومات والإحصاءات المختلفة إلى مجموعة من الاستنتاجات كانت على النحو الآتي:

- توفر للمرأة السعودية فرص التعليم والعمل دون التعرض للاضطهاد أو بذل الكرامة.
- وفرت الدولة للمرأة والرجل فرص التعليم المجاني في جميع المراحل من رياض الأطفال إلى الدكتوراه.
- توفر الدولة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وطبيعتها مع عدم الاختلاط أو مزاوله الأعمال الشاقة أو الخطرة.

- تشارك المرأة والرجل في المملكة العربية السعودية في فرص التعليم وفي الراتب على حد سواء، في جو إسلامي بعيد عن الاختلاط.
  - للمرأة السعودية مكانتها الاجتماعية الخاصة بها من احترام وتقدير من قبل أسرتها ومن المجتمع.
  - تشارك المرأة زوجها في رعاية الأسرة والأبناء، وغالباً ما تجدها مسئولة بشكل كامل عن رعاية المنزل والأولاد.
  - تفوق المرأة السعودية مثيلاتها في الدول النامية في نسبة المتعلمات إذا ما قورنت بالفترة الزمنية القصيرة.
  - المرأة السعودية ساهمت مع الرجل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل التعليم الإسلامية.
  - تبوأَت المرأة السعودية مكانة ومراكز وظيفية متقدمة في كثير من قطاعات الدولة، حيث يلاحظ في المملكة أكبر عدد من عميدات الكليات على مستوى العالم العربي، كما حصلت الدكتورة السعودية ثريا أحمد عبيد على منصب رفيع في الأمم المتحدة، وهو مركز المدير العام لصندوق الأمم المتحدة للسكان. وانتهت الدراسة إلى تقديم عدد من التوصيات تمثلت بما يأتي:
  - ١- الاهتمام بتأصيل ثقافتنا وعاداتنا وتقاليدنا العربية والإسلامية، فالتراث العربي الإسلامي ينصف المرأة ويعلي من قيمتها.
  - ٢- إن التنمية الاقتصادية يجب أن يتبعها تنمية اجتماعية وثقافية وتربوية ونفسية من خلال القضاء على القيم الطبقيّة الأبوية.
  - ٣- في الدول الخليجية يجب عدم الاعتماد على النفط وتصديره فحسب بل أن الرصيد النفطي مهدد بالنفاذ، لذا يجب التوسع في الصناعات غير البتروكيمياوية والبتروولية. والتوسع في الإنتاج الزراعي والصناعي، ويجب تدريب النساء في كافة المجالات.
  - ٤- الاهتمام بقوانين الأسرة حتى يمكن تهيئة المناخ الصحي للمرأة العاملة، كما يمكن تحقيق الضمان الاجتماعي لها حتى تتمكن من تأدية واجباتها على الوجه الأكمل.
  - ٥- توعية المجتمع بأهمية تعليم المرأة وتأهيلها، وتوعية المرأة بضرورة تعليمها مهنة تساعدها على مواجهة الحياة وذلك عن طريق وسائل الإعلام المختلفة.
- هذه بعض الدراسات التي تناولت واقع المرأة السعودية في مختلف القطاعات التعليمية والاقتصادية.

## مشكلة الدراسة

لم يحظ موضوع تمكين المرأة في مجال التعليم بشقيه العام والعالى في المنطقة العربية بشكل عام، والمملكة العربية السعودية بشكل خاص، باهتمام الباحثين، إذ كان التركيز على جوانب أخرى، مثل: تمكين المرأة في مؤسسات الدولة أو مؤسسات القطاع الخاص.

ونظراً لأهمية الدور الذي يمكن أن تقوم به المرأة السعودية في كافة المؤسسات، ودورها في التأثير في رسم ملامح المستقبل، فلا بد من التعرف على درجة تمكينها في سوق العمل، وبشكل خاص في مؤسسات التعليم العالى، ولما لهذه المعلومات من أهمية بالغة لأصحاب القرار في صناعة القرارات التي تسهم في الحد من المشكلات التي تعاني منها المرأة السعودية، وإجراء المراجعة والتطوير بما يتناسب مع التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم.

## أهمية الدراسة

تأتي محاولة الباحثة في إجراء هذه الدراسة، التي تتبلور حول محاولة الكشف عن درجة تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالى في المملكة العربية السعودية، إدراكاً منها بأن أية معالجة لطبيعة التمكين وصيغته لا بد أن تستند إلى تشخيص لمدى فاعلية الإدارة الجامعية التي تقوم بتفعيل عمليات وإجراءات التمكين.

وبناءً على ما سبق، تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في واقع تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالى بشكل خاص ومؤسسات الدولة بشكل عام. لذلك فإن المطلوب من مؤسسات التعليم العالى في المملكة محاولة وضع تصورات مستقبلية للإدارة الجامعية يكون أساسها التميز والإبداع واستشراف المستقبل، وإعادة النظر في دور تلك المؤسسات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وإعادة النظر في سياستها، واستراتيجياتها، وخططها، وبرامجها التعليمية وكوادرها البشرية، وهياكلها التنظيمية، وتقوية الروابط والعلاقات بينها وبين المجتمع والبيئة المحيطة، إضافة إلى ذلك تحقيق التفاعل الإيجابي بينها وبين ما يجري حولها من متغيرات وتحولات عميقة.

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما هدف علمي وآخر عملي، وذلك على النحو الآتي:

١. تهدف الدراسة على المستوى العلمي إلى إلقاء الضوء على واقع تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي بشكل خاص ومؤسسات الدولة الأخرى بشكل عام.
٢. أما على المستوى العملي فتهدف الدراسة إلى لفت نظر أصحاب القرار في التعليم العالي لأهمية إيلاء الاهتمام بتمكين المرأة السعودية، والاهتمام بدورها في بناء المجتمع. ومن أجل ذلك حاولت الدراسة تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:
  - أ. توضيح التحديات التي تواجه المرأة السعودية في العمل والتعليم من واقع الدراسات الميدانية.
  - ب. تسليط الضوء على واقع المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي (طالبة أو أكاديمية).
  - ج. تسليط الضوء على واقع المرأة السعودية في مؤسسات الإنتاج الأخرى.
  - د. الخروج ببعض النتائج والتوصيات لأصحاب القرار لما فيها خير المرأة السعودية وما يبني عليه من نتائج وأثر إيجابي في بناء المجتمع السعودي.

## منهجية الدراسة:

تمثل هذه الدراسة نظرية (مكتبية) تعتمد بالدرجة الأولى على المنهج الوصفي والتحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولتأصيل المفاهيم المتصلة بموضوع تمكين المرأة السعودية في العديد من مؤسسات الدولة، ومنها: مؤسسات التعليم العالي، معتمداً على أحدث الأدبيات في هذا المجال، وذلك عن طريق الإطلاع على الإحصائيات الحكومية والكتب والدوريات العلمية ذات الاهتمام. وقد ساعدت هذه المنهجية في الإجابة عن تساؤلات الدراسة وهي:

١. ما أهم التحديات التي تواجه المرأة السعودية في المملكة العربية السعودية؟
٢. ما واقع المرأة في مؤسسات التعليم العالي؟
٣. ما واقع المرأة في النشاط الاقتصادي في المملكة؟

## المطلب الأول:

## التحديات التي تواجه المرأة السعودية في العمل والتعليم

بعد مراجعة الأحكام الخاصة بتعليم المرأة في المملكة يمكن ملاحظة الآتي:  
 أولاً: غاية التعليم هو إعداد المرأة لدورها التقليدي ربة بيت ناجحة وأم صالحة وزوجة مثالية.

ثانياً: هناك طبيعة خاصة للمرأة بوصفها جنساً تختلف عن غيرها وتفرض هذه الطبيعة أنواع معينة من نماذج التعليم، كما تفرض أنواع معينة من المهن مثل التدريس والتمريض.

ثالثاً: التأكيد على حق المرأة في التعليم وحرص الدولة على توفير كافة الإمكانيات اللازمة لذلك.

رابعاً: طبيعة التنظيمات التربوية والإدارية داخل هذه المدارس لا تحدها الاعتبارات التربوية بالضرورة قدر ما تحدها سياسات مختلفة مثل: ( الحفاظ على المرأة معزولة مكانياً للحفاظ على حشمتها ووقارها كما يرى مخططو السياسات التعليمية للمرأة) (البكر، ٢٠٠٥).

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات الحديثة ومن ضمنها: (تركستاني، ١٤٢١، حجازي، ٢٠٠٦، اليامي، ٢٠٠٣، مكي، ٢٠٠٨، العتيبي، ٢٠٠٧، البكر، ٢٠٠٥) إلى جملة من التحديات التي تواجه المرأة السعودية تمنعها من الانخراط في سوق العمل، منها:

١. أن التعليم المتاح للمرأة في السعودية مبني على مسلمات تحدد مخرجاته في تخصصات محدودة يغلب عليها الطابع النظري وتقع في الغالب الأعم ضمن نطاق التعليم والصحة. فلو أخذنا التعليم الثانوي على سبيل المثال لوجدناه القناة الوحيدة التي يتاح من خلالها للمرأة إكمال تعليمها ما فوق الثانوي أو الحصول على عمل.
٢. يعاني التعليم العالي المتاح للمرأة من غلبة الاتجاهات العريضة الغالبة على تعليم المرأة في السعودية، وهو غلبة التعليم النظري والتركز في قطاعات محددة وهي التعليم والتربية؛ إذ بلغ عدد الخريجات من الإناث (دبلوم وجامعي ودراسات عليا) عام ٢٠٠٢ (٤٠٩١٩) طالبة كانت حصة تخصصات التربية والتعليم، وكما أشارت خطة التنمية الثامنة (٣٢٢٠١) خريجة، والعلوم الإنسانية (٣١٦٢) مما يشكل ٨٦% من مجموع الخريجات.

٣. أن القطاعات المذكورة والتي أعدت النساء للعمل فيها من خلال مؤسسات التعليم قللت بشكل كبير من المتاح لديها من فرص العمل إما للتشبع الوظيفي وإما لسياسات التقشف العام التي فرضتها ميزانيات الدولة للسنوات العشر الأخيرة الأمر الذي ولد طوابير العاطلات عن العمل.
٤. مناهج تعليم المرأة في المدارس والجامعات: فقد أظهرت العديد من الدراسات عدم توافق المقررات العملية في برامج مرحلة البكالوريوس والإمكانات والقدرات الجسمية وحاجات الطالبات، لا تتوافق والتنشئة الأسرية والأوضاع الاجتماعية لهن (اليامي، ٢٠٠٣).
٥. يؤدي تقليص القنوات التعليمية وحصرها في مهن محددة (التدريس على وجه الخصوص) إلى إغراق السوق المحلية بعمالة شابة تمتلك التعليم، ولكنها تعجز عن إيجاد العمل في القنوات التي أمضت المؤسسات سنوات طوال تهيئها ذهنياً للعمل فيها وتدريبها عليها عملياً داخل جدرانها. الأمر الذي أدى إلى ارتفاع نسب البطالة في قطاع خريجات كليات البنات، ناهيك عن خريجات الجامعات الأخرى واللاتي عانين تمييزاً وظيفياً ضدهن في مكاتب التوظيف الحكومية عبر تفضيل خريجات كليات البنات وإعطائهن الأولوية في التوظيف الحكومي لمجرد أنهن من كليات البنات. وانسحبت هذه البطالة على خريجات التخصصات الأخرى مثل الحاسب الآلي والمحاسبة .... وغيره. ولذا فقد زادت سياسات حصر الوظائف في تخصصات معينة إلى إغلاق سوق العمل الكبير أمام المرأة، كما حرّمها إلى حد كبير من التوظيف في كثير من قنوات القطاع الخاص.
٦. هناك خلل واضح في العلاقة بين مخرجات التعليم وحاجات خطط التنمية وبرامجها، فتركز معظم النساء في مجالي التعليم والعمل في قطاعات محددة يعني خللاً هيكلياً أثمر اختناق عنق الزجاجة الذي نشهده بالنسبة للخريجات في هذا القطاع إذ لم تعد المؤسسات الحكومية والتعليمية قادرة على استيعابهن مما يعني تضييعاً لسنوات طويلة من الجهد والعمل دون مردود اقتصادي .
٧. مشكلة انخفاض كفاية التعليم الفني والمهني وأثره في تأهيل الإناث للأعمال المتوافرة في المجتمع، فهناك الكثيرات من خريجات المؤسسات التعليمية النظامية والعديدات من متدربات المعاهد الخاصة ما يزلن عاطلات عن العمل أو يزاوِلن أعمالاً تختلف عن تلك التي أعددن لها في مؤسسات التعليم ومراكزه.
٨. مشكلة انخفاض مستوى المعارف والمهارات المهنية لدي الخريجات فضلاً عن ضمور الاتجاهات والميول الايجابية نحو العمل اليدوي.

٩. مشكلة قصور مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين القائمة علي جذب الفتيات والكبيرات للالتحاق بها. فالخريجات من المدرسة المتوسطة لا يرغبن في الالتحاق بالتعليم الثانوي المهني ويفضلن الالتحاق بالثانوي العام. ولهذا فإنهن لا يلتحقن بالمدرسة المهنية إلا اضطراراً.
١٠. تحديات بنيوية تعكس طبيعة المجتمع التقليدية المعاكسة أحياناً لولوج المرأة المجال التربوي والاقتصادي.
١١. هناك عوائق التشريعات وتتمثل في قوانين الأحوال الشخصية، والتعاميم والتوجيهات التي تحجب عن المرأة كثيراً من الحقوق.
١٢. تعرض معظم من شملتهن الدراسات إلى موضوع المحرم والوكيل، بوصفه أحد المشاكل التي تشكل معاناة حقيقية لهن، وخاصة عندما يتعلق الأمر بقضايا السفر والوظيفة والزواج والإرث والدخول إلى المستشفى ومراجعة الدوائر الحكومية واستقدام الخدم والسائقين.. وكثير من الأمور الأخرى.
١٣. انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، ويتمثل ذلك في تخريج أعداداً من الخريجات في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى. (تركستاني، ١٤٢١، حجازي، ٢٠٠٦، الياحي، ٢٠٠٣، مكي، ٢٠٠٨، العتيبي، ٢٠٠٧، البكر، ٢٠٠٥).

### المطلب الثاني:

#### واقع المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العام والعالى:-

توضح نتائج المسح الديموجرافي لعام ١٤٢٨ (٢٠٠٧) بأن معدلات الالتحاق الإجمالي والصافي للسعوديين في جميع مراحل التعليم مجتمعة بلغت (٨٢,٦% / ٦٢,٢%) على الترتيب في حين تزيد معدلات الالتحاق الإجمالية للسعوديين الذكور بالمرحلتين الابتدائية والثانوية (١٠٥,٩% / ١٠١,٧%) عن مثيلتها للسعوديين الإناث (٣٨,٦% / ٢٣,٨%) على الترتيب عن مثيلتها للذكور (٣٢,٣% / ٢٣,٨%) على الترتيب وربما يعزى ذلك إلى استمرار الإناث في التعليم إلى مرحلة التعليم العالى في حين يلتحق جزء من الذكور بسوق العمل بعد إنهاء المرحلة الثانوية.

ويوضح جدول (١) الزيادة المتوقعة في عدد الطلاب المتوقع تخرجهم من السعوديات الحاصلات على الثانوية العامة من عام ١٤٢٠هـ إلى ١٤٢٥هـ.

### الجدول (١)

تقدير مخرجات التعليم الثانوي العام في المملكة العربية السعودية

١٤٢٠هـ - ١٤٢٥هـ

السنوات	ذكور	% من سنة الأساس	إناث	% من سنة الأساس	مجموع	% من سنة الأساس
١٤٢٠	٧٧,٠٠٧	١٠٠	٩٩,٦٤٣	١٠٠	١٧٦٦٥٠	١٠٠
١٤٢١	٩٠,٠٩٧	١١٧,٠	١١٣,٥٩٣	١١٤,٠	٢٠٣,٦٩٠	١١٥,٣
١٤٢٢	١٠٥,٤١٥	١٣٦,٩	١٢٩,٤٩٦	١٣٠,٠	٢٣٤,٩٩١	١٣٣,٠
١٤٢٣	١٢٣,٣٣٦	١٦٠,٢	١٤٧,٦٢٦	١٤٨,٢	٢٧٠,٩٦٢	١٥٣,٤
١٤٢٤	١٤٤,٣٠٣	١٨٧,٤	١٦٨,٢٩٤	١٦٨,٩	٣١٢,٥٩٧	١٧٧,٠
١٤٢٥	١٦٨,٨٣٥	٢١٩,٢	١٩١,٨٥٥	١٩٢,٥	٣٦٠,٦٩٠	٢٠٤,٢

في جدول (١) تم حساب الإسقاط بناءً على متوسط معدل النمو للسنوات ١٤١٥هـ/١٤١٩هـ. ويتضح من الجدول تضاعف العدد المتوقع من مخرجات التعليم الثانوي العام في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من ١٤٢٠هـ إلى ١٤٢٥هـ، حيث ينتظر أن ترتفع هذه الأعداد من حوالي (١٧٧) ألف طالب وطالبة عام ١٤٢٠هـ إلى حوالي (٣٦١) ألف طالب وطالبة عام ١٤٢٥هـ. ويكشف الجدول أيضاً عن ارتفاع العدد المتوقع تخرجه من الإناث مقابل العدد المتوقع تخرجه من الذكور على مدى السنوات الخمس، إذ يتوقع أن يتخرج من الثانوية العامة حوالي (١٩٢) ألف طالبة عام ١٤٢٥هـ مقابل (١٦٩) ألف طالب. ومع ذلك يشير الجدول إلى أن الزيادة المتوقعة في عدد الخريجات من الثانوية العامة في عام ١٤٢٥هـ سوف تصل نسبتها إلى ١٩٢,٥% من سنة الأساس في مقابل نسبة ٢١٩,٢% زيادة في عدد الخريجين في العام نفسه. (الخطيب، ٢٠٠٤)

ومما لا شك فيه أن التحاق المرأة بالتعليم العالي يعد من إحدى الركائز الرئيسة التي تتيح للمرأة السعودية المساهمة الفعالة في تنمية المجتمع. وهنا يتبادر إلى الذهن التساؤل عن عدد الفتيات السعوديات في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي (١٩-٢٤ سنة) لتتضح أمام الحوار الوطني ضخامة المهمة الملقة على مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية

السعودية لإتاحة فرص التعليم العالي للمرأة السعودية؛ فإذا أراد المجتمع أن ينمي قدراتها الابتكارية وتزويدها بمهارات استخدام البحث العلمي وإنتاج المعرفة والإسهام في خدمة مجتمعها. ويوضح الجدول رقم (٢) عدد الإناث في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي مقارنة بعدد الذكور من السكان الوطنيين في المملكة العربية السعودية عام ١٤٢٠هـ.

## الجدول (٢)

عدد الإناث من السكان السعوديين في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي

(٢٠ - ٢٤ عاماً) وفقاً لإحصاءات عام ١٤٢٠هـ

النوع	العدد	% من مجموع الفئة العمرية	% من عدد الذكور في الفئة العمرية
إناث	٦٨٦,٠٧٢	%٥٣,٤	%١١٤,٧
ذكور	٥٩٨,٢٧٧	%٤٦,٦	١٠٠,٠
المجموع	١,٢٨٤,٤٤٩	١٠٠,٠	

المصدر: وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ، ص ٥٠٢.

ويكشف الجدول (٢) ارتفاع نسبة الإناث في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي (٥٣,٤%) عن نسبة الذكور (٤٦,٦%). وهذا يعني ضرورة أن تتوفر ١١٤ فرصة لالتحاق الفتاة السعودية بالتعليم العالي أمام كل (١٠٠) فرصة لالتحاق الفتى السعودي بالتعليم العالي إذا أردنا تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بالتعليم العالي في ضوء معيار النمو السكاني.

كما يوجد أكبر عدد من الطلبة المقيدين في مجال إعداد المعلمين بنسبة (٢٧,١٣%) من الإجمالي العام، يليه مجال الدراسات الإنسانية بنسبة (٢٦,٩٤%) ثم مجال الأعمال التجارية والإدارية بنسبة (١٠,٧٣%). ومن ناحية تقسيم النسب السابقة بين الذكور والإناث فإن أكبر عدد من الطلاب المقيدين، فهو في مجال إعداد المعلمين بنسبة (٢٢,٨٦%) من إجمالي الطلاب، وأما أكبر عدد من الطالبات المقيدات فهو في مجال إعداد المعلمات بنسبة (٣٠,٨١%) من إجمالي الطالبات.

## الجدول رقم (٣)

الطالبة المقيدون في مرحلة البكالوريوس لعام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ

النسبة (%)	جملة	طالبات	طلاب	مجال الدراسة
٢٧.١٣	١٠٥٨٧٥	٧٦٣٢١	٢٩٥٥٤	إعداد المعلمين
٨.٠٤	٣١٣٧٧	٢٣٤٢٨	٧٩٤٩	علوم التربية
٢٦.٩٤	١٠٥١٥٢	٨٠٤٣٢	٢٤٧٢٠	الدراسات الإنسانية
٣.٩٢	١٥٣٠٨	١١٦٢٥	٣٦٨٣	العلوم الاجتماعية والسلوكية
٢.٩٥	١١٤٩٩	٤٠٦٤	٧٤٣٥	الصحافة والإعلام
١٠.٧٣	٤١٨٦٨	١٩٨٢٧	٢٢٠٤١	الأعمال التجارية والإدارة
٣.٤٦	١٣٤٩١	١٠٢٨٦	٣٢٠٥	العلوم الفيزيائية
٧.٠٥	٢٧٥٣٢	٢٠٤٠٥	٧١٢٧	الرياضيات والإحصاء
٣.٣٦	١٣٠٩٦	٦١٩٣	٦٩٠٣	المعلوماتية
١.٥٢	٥٩٣٥	١٣٦	٥٧٩٩	الهندسة والصناعة الهندسية
٠.٧٣	٢٨٥٣	٢٨٥٣	٠	الصناعات الإنتاجية والتحويلية
٠.٨٣	٣٢٥٤	٠	٣٢٥٤	الهندسة المعمارية والبناء
٣.٣٤	١٣٠٤٢	٥٤٤٧	٧٥٩٥	الصحة
١٠٠	٣٩٠٢٨٢	٢٦١٠١٧	١٢٩٢٦٥	الإجمالي

إحصاءات التعليم العالي في السعودية لعام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ (٢٠٠٥م)، وزارة التعليم العالي

يتبين من الجدول السابق أن الطالبات المقيدات في مجالات الدراسة السابقة بلغت نسبتهن نحو (٦٧%) تقريباً من إجمالي المقيدون في مرحلة البكالوريوس، في حين الطلبة في هذه المجالات بلغت نسبتهم (٣٣%) تقريباً، إلا أن الطالبات المقيدات يشكلن الأغلبية في المجالات المذكورة في الجدول وهذا يرجع إلى ارتفاع عدد المقيدات في مجالات إعداد المعلمين وعلوم التربية والدراسات الإنسانية والعلوم الاجتماعية والسلوكية والأعمال التجارية والإدارية.

ومن أهم ما يلاحظ على الجدول أيضاً أن نسبة الطلاب المقيدون في المجالات العلمية، مثل: الهندسة بأنواعها والصحة ضئيلة إذ بلغت نحو (٨,٧%) من إجمالي الطلبة المقيدون في المجالات المذكورة في الجدول.

من اللافت أيضاً ارتفاع نسبة الطالبات المقيدات في العلوم الفيزيائية (١٠٢٨٦) مقارنة بالطلاب (٣٢٠٥) أي حوالي ثلاثة أضعاف الطلاب. والشيء نفسه ملاحظته في الرياضيات والإحصاء والصناعات الإنتاجية والتحويلية رغم أن الغالبية العظمى من خريجات التعليم العالي في المملكة لا تفيد قوة العمل بالاقتصاد السعودي (العتيبي، ٢٠٠٧). وبحساب تقدير للسكان السعوديين في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي (١٨ - ٢٤) خلال الفترة من عام ٢٠٠٠م إلى عام ٢٠١٥م، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك التقدير.

## الجدول (٤)

تقدير السكان في الفئة العمرية الموازية للتعليم بالمملكة العربية السعودية

خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٥م) بالآلاف

الفئة العمرية ١٨ - ٢٤ سنة	٢٠٠٠م	٢٠٠٥م	٢٠١٠م	٢٠١٥م
إناث	١٠٤٠	١٣١٧	١٥٣٧	١٦٧١
ذكور	١١٠٢	١٣٩٢	١٦١٤	١٧٥٥
المجموع	٢١٤١	٢٧٠٩	٣١٥١	٣٤٢٧

المصدر : [الفارس، ١٩٩٨، ص ١١٦].

ويكشف الجدول (٤) عن الزيادة الهائلة المتوقعة في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي من الإناث والذكور على السواء خلال العقد القادم (٢٠٠٥ - ٢٠١٥م) حيث تصل الزيادة المتوقعة في الإناث (٣٥٤) ألف نسمة وفي الذكور (٣٦٣) ألف نسمة. وتمثل هذه الزيادة (٢٦,٩%) للإناث مقابل (٢٦,١%) للذكور. وهذا يشير إلى أنه رغم اختلاف سعة الفئة العمرية (من ١٨ - ٢٤ عاماً) إلا أن نسبة الزيادة المتوقعة في عدد الإناث بالفئة العمرية بالتعليم العالي مازالت تفوق نسبة الذكور. (الخطيب، ٢٠٠٤)

ويؤكد هذه الزيادة العددية في الفئة العمرية الموازية للتعليم العالي من عدد الفتيات السعوديات مؤشر إحصائي آخر هو نسبة مخرجات التعليم الثانوي العام من البنات مقابل البنين.

وبالرغم من زيادة أعداد الطالبات في التعليم العالي عن البنين، إلا أن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل مازالت متدنية بالنسبة لإجمالي حجم القوى العاملة، ويرجع ذلك إلى عدم وجود فرص وظيفية في الوقت الحاضر تتناسب مع طبيعة المرأة ضمن إطار الشريعة الإسلامية، ولذلك اتجهت الطالبات إلى الدراسات الإنسانية أكثر منه إلى الدراسات العلمية والتقنية والفنية حيث توجد الوظائف التعليمية.

والجدول (٥) يوضح النمو الكمي لعدد الطالبات المقيدات في برنامج الدراسات العليا بدرجتي الماجستير والدكتوراه في الجامعات السعودية وفي كليات البنات الجامعيات.

#### الجدول (٥)

النمو الكمي للطالبات المقيدات بالدراسات العليا في الجامعات السعودية وكليات البنات الجامعية في الفترة من ١٤٠٥هـ إلى ١٤٢٠هـ

الدرجة العلمية	١٤٠٥	١٤١٠	١٤١٥	١٤٢٠	معدل النمو السنوي
ماجستير بالجامعات السعودية	٥٢٢	٧٣٦	١٢٥٦	١٥٧٥	١٤,٤%
ماجستير بكليات البنات	٢٨٧	٢٣١	٣٦٢	٦١٣	٧,٦%
دكتوراه بالجامعات السعودية	٥٩	١٤٩	١٩٩	١٥٤	١٠,٧%
دكتوراه بكليات البنات	٩٠	٢٥٨	٢٧٥	٣٦٢	٢٠,١%
المجموع	٩٨٨	١٣٧٤	٢٠٩٢	٢٧٠٤	١١,٩%

المصدر: (الخطيب، ٢٠٠٤)

ويلاحظ أن النمو في معدلات القيد للبنات في كافة المراحل التعليمية تفوق معدلات النمو في معدلات القيد للطلاب، فقد أشار تقرير التنمية الاجتماعية للمملكة العربية السعودية عام ٢٠٠٣م إلى ارتفاع إجمالي المقيدين والمقيدات بمختلف مراحل التعليم وأنواعه من (٩٨٤) ألف طالب وطالبة عام ١٣٩٥هـ إلى أكثر من (٥) مليون طالب وطالبة عام ١٤٢٢هـ بمعدل نمو سنوي يبلغ (٦,٥%) في المتوسط، وبلغ معدل النمو السنوي لعدد الطالبات (٨,٣%) ولعدد الطلاب (٥,٣%). مما أدى إلى انخفاض في مؤشر عدم المساواة بين الجنسين في القيد بالتعليم، قياساً بنسبة إجمالي عدد الطلاب إلى (نسبة نوع الجنس)، من (٢,٢ : ١) طالب/طالبة عام ١٣٩٥هـ إلى (١ : ١) طالب/طالبة في العام ١٤٢٢هـ (الخطيب، ٢٠٠٤)

والجدول (٦) يوضح مقارنة القيد بين البنين والبنات في المرحلة الجامعية بين عامي ١٣٩٥هـ و ١٤٢٢هـ (١٩٧٥ - ٢٠٠٢م).

#### الجدول (٦)

مقارنة القيد بين البنين والبنات بالتعليم العالي في عامي ١٣٩٥ - ١٤٢٢هـ

معدل النمو السنوي	١٤٢٢هـ		١٣٩٥هـ		القيد بالتعليم العالي
	%	العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	
٨%	٤٧,٦	٢٣٢	٨١,٦	٣١	ذكور
١٤,٨%	٥٢,٤	٢٢٥	١٨,٤	٧	إناث
١٠,٣%	١٠٠,٠	٤٨٧	١٠٠,٠	٣٨	المجموع
		١ : ٠,٩		١ : ١٤,٤	عدد الذكور لكل أنثى

المصدر: [وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٠٣، ص ٨٧].

ويتضح لنا من جدول (٦) التحسن الواضح في معدلات القيد للطالبات بالتعليم العالي سواء على مستوى معدل النمو السنوي، حيث ارتفع ذلك النمو إلى (١٤,٨%) للبنات مقابل (٨%) للبنين، أو على مستوى نسبة الذكور إلى نسبة الإناث بالتعليم العالي؛ إذ تشير هذه النسبة إلى تناقص عدد الذكور المقيدون بالتعليم العالي من (٤٤) طالباً لكل (١٠) طالبات عام ١٣٩٥هـ إلى (٩) طلاب لكل (١٠) طالبات عام ١٤٢٢هـ، وهذا يشير إلى أمرين، أولهما: حرص الدولة على توفير فرص الالتحاق بالتعليم العالي، والآخر الرغبة الطموحة لدى البنات لاستكمال دراستهن الجامعية من ناحية أخرى.

كما يتضح لنا من جدول (٦) أن عدد الطالبات المقيدات بالدراسات العليا سواء في الجامعات السعودية أم في كليات البنات قد ارتفع من (٩٨٨) طالبة عام ١٤٠٥هـ إلى (٢٧٠٤) طالبة عام ١٤٢٠هـ بزيادة قدرها (١٧١٦) طالبة خلال خمسة عشر عاماً بمعدل نمو سنوي ١١,٦%.

كما يلاحظ - أيضاً - أن عدد الطالبات المقيدات لدرجة الدكتوراه بكليات البنات أعلى منه في الجامعات السعودية. في حين أن عدد الطالبات المقيدات لدرجة الماجستير في الجامعات السعودية أعلى منه في كليات البنات. وربما يعزى ذلك إلى حاجة كليات البنات إلى عضوات هيئة تدريس من العنصر النسائي، وإلى تبني الجامعات السعودية الابتعاث الخارجي لعدد من الحاصلات على درجة الماجستير وإلى قلة البرامج المتاحة للدكتوراه في الجامعات السعودية مقارنة ببرامج الماجستير.

بمقارنة المقيدون من الطلبة والطالبات في مرحلة البكالوريوس عام ١٤٢٠هـ. ويتضح لنا في الجدول أي التخصصات أكثر إقبالاً من الطالبات، وأيهما أقل إقبالاً من الطالبات. والجدول يوضح توزيع قيد الطلبة والطالبات على التخصصات المختلفة بالتعليم العالي ١٤٢٠هـ.

## الجدول (٧)

توزيع الطلبة والطالبات المقيدین بالتعليم العالي على التخصصات المختلفة

التخصص	ذكور		إناث		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
العلوم الطبية	٥٠٦٣	١,٧	٣٢١٣	١,٠	٨٢٧٦	٢,٧
العلوم الهندسية	١٠٥٥٦	٣,٥	-	-	١٠٥٥٦	٣,٥
التربية والتعليم	٣٧٣٧٩	١٢,٢	١٣٧٠٤١	٤٥,٠	١٧٤٤٢٠	٥٧,٢
العلوم الزراعية	٢٧٣٧	٠,٩	١٠٨٤	٠,٤	٣٨٢١	١,٣
العلوم الطبيعية	١١١٢٤	٣,٦	٥٣٧٤	١,٨	١٦٤٩٨	٥,٤
الاقتصاد والإدارة	٤١٦٩	١,٤	١٨١	٠,٠٦	٤٣٥٠	١,٤
العلوم الاجتماعية	١٢٩٤٧	٤,٣	١٩٠٥	٠,٦	١٤٨٥٢	٤,٩
الدراسات الإسلامية	٢٥٦٠٧	٨,٤	٨٢٣٣	٢,٧	٣٣٨٤٠	١١,١
العلوم الإنسانية	٢٠٣٠٧	٦,٧	١٧٨٤٥	٥,٨	٣٨١٥٢	١٢,٥
المجموع	١٢٩٨٨٩	٤٢,٧	١٧٤٨٧٦	٥٧,٣	٣٠٤٧٦٥	١٠٠,٠

المصدر : (الخطيب، ٢٠٠٤)

ويتضح من جدول (٧) أن تخصص التربية والتعليم هو أكثر التخصصات الجامعية جذباً وإقبالاً من جانب الطالبات؛ فقد قيد فيه (١٣٧٠٤١) طالبة من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي ١٤٢٠هـ، والبالغ عددهن (١٧٤٨٧٦) طالبة. ويستحوذ هذا التخصص وحده على نسبة (٧٨,٤%) من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي، كما يمثل هذا التخصص أعلى نسبة (٤٥,٠%) من المجموع الكلي للطلاب والطالبات المقيدین بالتعليم العالي عام ١٤٢٠هـ.

ويأتي تخصص العلوم الإنسانية في الترتيب الثاني لإقبال الطالبات المقيدات بالتعليم العالي؛ إذ سجل فيه (١٧٨٤٥) طالبة يمثلون (١٠,٢%) من مجموع الفتيات المقيدات بالتعليم العالي عام ١٤٢٠هـ. وهن يمثلن (٥,٨%) من مجموع الطلاب والطالبات المقيدات بالتعليم العالي في العام نفسه.

ويأتي تخصص الدراسات الإسلامية في الترتيب الثالث لإقبال الطالبات المقيدات بالتعليم العالي، حيث سجل فيه ٨٢٣٣ طالبة يمثلن (٤,٧%) من مجموع الفتيات المقيدات بالتعليم العالي عام ١٤٢٠هـ، كما يمثلن (٢,٧%) من مجموع الطلاب والطالبات المقيدات بالتعليم العالي في العام نفسه.

ويكشف جدول (٧) أن التخصصات الثلاثة (التربية والتعليم، والعلوم الإنسانية، والدراسات الإسلامية) قد استحوذت على القيد، إذ بلغت نسبة هذه التخصصات (٥٣,٥%) من الفرص المتاحة للقيد في تخصصات التعليم العالي في عام ١٤٢٠هـ. ويشير الجدول أن (١٦٣١١٩) طالبة يمثلن (٩٣,٤%) من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي عام ١٤٢٠هـ اخترن هذه التخصصات الثلاث على التوالي: التربية والتعليم، والعلوم الإنسانية، والدراسات الإسلامية.

ويكشف جدول (٧) - أيضاً - أن أقل التخصصات إقبالاً من جانب الفتيات المقيدات بالتعليم العالي هو تخصص الاقتصاد والعلوم الإدارية، حيث سجل فيه (١٨١) طالبة تمثل نسبة (٠,١%) من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي في العام ١٤٢٠هـ البالغ عددهن (١٧٤٨٧٦) طالبة.

ويليه تخصص العلوم الزراعية؛ فقد سجل فيه (١٠٨٤) طالبة يمثلن (٠,٦%) من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي، ويليه في الترتيب الثالث من حيث أقل التخصصات التي تجذب الطالبات للتسجيل فيها؛ تخصص العلوم الاجتماعية؛ فقد سجل فيه (١٩٠٥) طالبة يمثلن (١,١%) من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي في العام ١٤٢٠هـ. (الخطيب، ٢٠٠٤)

والملاحظ أن التخصصات الثلاثة (الاقتصاد والإدارة، والعلوم الزراعية، والعلوم الإنسانية) قد سجل فيها (٣١٧٠) طالبة يمثلن (١,٨%) من مجموع الطالبات المقيدات بالتعليم العالي عام ١٤٢٠هـ، أو ما يعادل (١%) من مجموع الفرص المتاحة بجميع التخصصات للطلاب والطالبات بالتعليم العالي في عام ١٤٢٠هـ.

والثابت أن التخصصات التي تستحوذ على إقبال الطالبات بالتعليم العالي هي المناظرة للوظائف التي يتقبلها المجتمع السعودي لمجالات عمل المرأة، وهي مهنة التدريس في مدارس البنات وبعض الخدمات الاجتماعية، في حين توجد بعض كليات غير متاحة أمام الفتيات من الجامعات السعودية التي يمكن للبنات الالتحاق بها، ومنها على سبيل المثال: كلية الهندسة وكلية العمارة والتخطيط ومعهد اللغة العربية بجامعة الملك سعود، وكلية علوم الأرض، وكلية الأرصاد، وكلية علوم البحار، وكلية تصاميم البيئة بجامعة الملك عبد العزيز، وكلية العلوم الإدارية والتخطيط، وكلية الطب البيطري والثروة الحيوانية بجامعة الملك فيصل، وكلية التمريض بجامعة الملك خالد، وكلية الهندسة ومعهد اللغة العربية بجامعة أم القرى.

## عمل المرأة وتخصصات التعليم:-

يوضح الجدول (٨) تطور العمالة النسائية السعودية ونسبتها من مجموع القوى العاملة بالمجتمع السعودي في الفترة الممتدة من ١٤٠٠ إلى ١٤١٥ هـ.

## الجدول (٨)

النمو الكمي لمساهمة المرأة السعودية في الفترة الممتدة من ١٤٠٠ إلى ١٤١٥ هـ

١٤١٥ هـ	١٤١٠ هـ	١٤٠٥ هـ	١٤٠٠ هـ	مؤشر عمل المرأة السعودية
٢٩٠٩١٠	٣٢٠٠٠٠	٢٦٥٩٠٠٠	٢١٠٢٠٤٠	المواطنات في سن العمل
٢١٥٠٠٠	١٦٨٩٠٠	١٣٦٨٠٠	١٠٣٠٠٠	القوى العاملة النسائية السعودية
%٥,٥	%٥,٣	%٥,١	%٤,٩	نسبة التحاق المرأة السعودية بسوق العمل
٢٣٨٤٢٠٠	١٩٨١٥٠٠	١٧٨٦٠٠٠	١٤٩٤٨٤٠	جملة القوى العاملة السعودية
%٩,٠	%٨,٥	%٧,٧	%٦,٩	نسبة مساهمة المرأة السعودية في المجتمع السعودي
٦٨٦٧٧٠٠	٦٠٤٩٤٠٠	٥٢٤٤٦٠٠	٣٠٢٦٠٠٠	جملة القوى العاملة في المجتمع السعودي
%٣,١	%٢,٨	%٢,٦	%٣,٤	نسبة مساهمة المرأة السعودية في القوى العامل بالمجتمع
%٣٤,٧	%٣٢,٨	%٣٤,١	%٤٩,٤	نسبة مساهمة العمالة السعودية في القوى العاملة بالمجتمع

المصدر : (الخطيب، ٢٠٠٤)

وتشير إحصاءات القوى العاملة السعودية إلى أن المرأة تشارك في مجالات الخدمة المدنية سواء في الوزارات والمصالح الحكومية أو في المؤسسات العامة، ويتصدر قطاع التعليم المجالات التي تعمل فيها المرأة السعودية؛ فقد بلغ عدد النساء السعوديات اللاتي يشغلن وظائف تعليمية بالتعليم العام (١٧٩٨٣٦) يمثلن (٨٧,٢%) من مجموع السعوديات العاملات في مجال الخدمة المدنية عام ١٤٢٣/٢٢ هـ. واللاتي يشغلن وظائف تعليمية بالتعليم العالي (عضوات هيئة تدريس ومحاضرات ومعيدات) بلغ عددهن (٣٦٥٢) ويمثلن (١,٨%).

أما عن الموظفات فقد بلغ عددهن (١١٦٨٧) بنسبة (٥,٧%). والعاملات بالوظائف الصحية بلغ عددهن (١٠٩١٦) بنسبة (٥,٣%) من مجموع السعوديات العاملات في مجال الخدمة المدنية [وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٤ هـ، ص ١٦].

وتقدر نسبة النساء السعوديات العاملات بـ (٤,٥٥%) من إجمالي القوى العاملة. ويعتقد أن هذه المشكلة ناتجة من محدودية الفئات الوظيفية المتاحة للنساء في الاقتصاد.

وفي الوقت الراهن، بدأ النساء يعملن بصورة واسعة في قطاعات التعليم والصحة، تاركين قطاعات إنتاجية أخرى، وخاصة في القطاع الخاص، لهيمنة الرجال عليها. وهناك حاجة ماسة للمخططين الوطنيين إلى أن يقرروا المزيج المثالي للقطاعات الاقتصادية التي يمكن أن تحقق فيها المملكة طموحاتها في تنويع القاعدة الاقتصادية. والجدول رقم (٩) يوضح نسبة تركيز المرأة السعودية في سوق العمل وفقاً للمستوى التعليمي.

الجدول (٩)

تركز الإناث السعوديات في سوق العمل وفقاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	إجمالي عدد المشتغلين	نسبة الإناث إلى إجمالي المشتغلين
دكتوراه	٤٧٩٠١	١٣,٣%
دبلوم عالي + ماجستير	٩١٠٣٥	١٣,٤%
بكالوريوس	١٢٩٠٦٥٧	٢٥,٠%
الثانوية العامة	١٢٥٥٧٠٣	٧,٦%

المصدر: (وزارة التخطيط، ٢٠٠٦) (بتصرف من الباحثة)

يظهر لنا جدول (٩) نسبة تركيز النساء المشتغلات بسوق العمل حسب المستوى التعليمي، فنجد أن أعلى نسبة للنساء المشتغلات بسوق العمل من الحاصلات على الشهادة الجامعية (بكالوريوس)، حيث تصل نسبتهن ٢٥,٠% من إجمالي المشتغلين بهذا المستوى التعليمي، يلي ذلك الحاصلات على الدبلوم العالي-ماجستير والحاصلات على الدكتوراه بنسبة ١٣,٤% و ١٣,٣% على التوالي.

وبالنظر يظهر لنا جدول (١٠) يوضح تركيز المرأة السعودية في سوق العمل وفقاً للنشاط الاقتصادي.

جدول (١٠)

تركز الإناث السعوديات بسوق العمل وفقاً للنشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	إجمالي عدد المشتغلين	نسبة الإناث
التعليم	٩٠٧١٧١	٤٥,٩%
الصحة	٣٢٥٤٩٣	٢٧,٧%
الخدمات الاجتماعية	١٦٩١٥١	٤,١%
الكهرباء والغاز والمياه	٧٩٤٦٧	-
الأنشطة العقارية	٢٥٢٦٠٣	٢,٩%
الإدارة العامة	١٤٢٥٩٩٦	٦٥,٦%
الزراعة	٢٩٩٤٩٠	١,٤%
المنظمات والهيئات الدولية	٨٥٦٦	٨,٢%
الوساطة المالية	٨٦٥٧٠	٥,٩%

المصدر: (وزارة التخطيط، ٢٠٠٦) (بتصرف من الباحثة)

ونجد من الجدول السابق أن عمل المرأة السعودية يتركز في قطاع رئيس، وهو قطاع الإدارة العامة؛ إذ يشكل نسبة (٦٥,٦%) من مجمل القوى العاملة، ويليه قطاع التعليم بنسبة (٤٥,٩%) وقطاع الصحة بنسبة (٢٧,٧%)، وتعتبر نسبة المرأة في الكهرباء والغاز والمياه من أقل النسب وتكاد تصل إلى (٠%) من مجمل القطاع، ثم يليه قطاع الزراعة بنسبة متدنية جداً لا تتعدى (١,٤%) من مجموع العمالة في هذا القطاع .

ويظهر لنا الجدول (١١) تركيز الإناث السعوديات في سوق العمل وفقاً لنوع المهنة.

### جدول (١١)

تركيز الإناث السعوديات بسوق العمل وفقاً لنوع المهنة

نوع المهنة (العمل)	إجمالي عدد المشتغلين	نسبة الإناث
المديرون ومديرو الأعمال	٢٧٠٧٢٢	٨,٩%
الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	٥٨٩٧١٦	٢٢,٣%
الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	٨٤٦١٧١	٣٦,٧%
المهن الكتابية	٥٤٧٢٤٩	٩,٠%
العاملون بالبيع	٦٩٨٢٢٨	١,٢%
العاملون في الخدمات	٢٤٠٧٦٠٣	٢١,٥%
العاملون في الزراعة	٣١٨٣٠٢	١,٥%
مهن صناعية وكيميائية وغذائية	١٨٣٤٤٠	٤,٥%
مهن هندسية أساسية	١٦٦٢٥٥٠	٠,٣٨%

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاءات العامة، الإحصاءات الاجتماعية " نشرة القوى العاملة . ١٤٢٧ - ٢٠٠٦ (بتصرف من الباحثة) يتضح لنا مما سبق - بالنسبة للسعوديات - فقد اتضح أن ما نسبته نحو (٥٩%) منهن من العاملات في المهن الفنية والعلمية، في حين أدنى نسبة للعاملات في المهن الهندسية، فقد بلغت (٠,٣٨%) من المجموع.

### جدول (١٢)

عدد موظفي الحكومة بالمملكة العربية السعودية حسب الجنس والجنسية ١٤٢٤هـ -

إجمالي	الغير مواطنون		المواطنين		القطاع
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
١٨٠.٨٠٥	١٧٠.٥	٥٤٤٤	١٢٥٠.٨	١٦١١٤٨	الموظفون العامون
٣٨٨٢٣٤	١٤٤٣	١٣٦٦٤	١٨٧٥٧٥	١٨٥٥٥٢	الوظائف التعليمية
٨٠.٢٧٤	٢٣٥٨٧	١٨٢١٨	١٢.٧٧	٢٦٣٩٢	الوظائف الصحية

المصدر: مركز الجيل للاستشارات (٢٠٠٥)

والجدول رقم (١٢) يوضح تركيز الإناث السعوديات في القطاع العام (الحكومي).

جدول (١٢)

تركز الإناث السعوديات في القطاع العام (الحكومي)

١٧٥٧٥	٩٦٦	٣٩٠٢	٤٣٠٦	٨٤٠١	أعضاء هيئة التدريس
١٠٣١	٠	٠	٠	١٠٣١	القضاة
١١٩٣	٠	٠	٠	١١٩٣	أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام
٦٦٩١١٢	٢٧٧٠١	٤١٢٢٨	٢١٦٤٦٦	٣٨٣٧١٧	المجموع
٧٧٨٥٤	٤٧	٤٧٠	٨٤٩٩	٢٦٨٨٣٨	المستخدمون
٧٤٦٩٦٦	٢٧٧٤٨	٤١٦٩٨	٢٢٤٩٦٥	٤٥٢٥٥٥	الإجمالي
	%٣,٧١	%٥,٥٨	%٣٠,١٢	%٦٠,٥٩	
* تشمل الإحصائية الرجال والنساء العاملين على السلام التالية (سلم رواتب الموظفين العام (مراتب)، سلم الوظائف الصحية،					
سلم الوظائف التعليمية، سلم وظائف أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين، سلم وظائف القضاة، سلم وظائف أعضاء					
هيئة التحقيق والإدعاء العام وسلم وظائف المستخدمين).					
المصدر: وزارة الخدمة المدنية.					

وبين جدول (١٢) أن عدد الإناث العاملات في الوظائف التعليمية يزيد عن الذكور؛ حيث فقد بلغ عدد الذكور (١٨٥٥٥٢) في حين بلغ عدد الإناث (١٨٧٥٧٥)، وهو المجال الوحيد الذي يتفوق فيه عدد الإناث على عدد الذكور. ويقترب عدد الإناث في الوظائف العامة من الذكور؛ إذ بلغ عددهم (١٢٥٠٨) في حين بلغ عدد الذكور فيبلغ عددهم (١٦١١٤٨).

أما بقية الوظائف، فالعدد يميل إلى صالح الذكور بشكل عام. كما يبين الجدول رقم

(١٣) نسبة النساء السعوديات من العدد الإجمالي في بعض المجالات ٢٠٠٥

جدول (١٣)

نسبة النساء السعوديات من العدد الإجمالي في بعض المجالات

المسمى الوظيفي	الإجمالي	نسبة النساء السعوديات
الموظفون العاملون السعوديون	١٨١٦٥١	%٧,٠
الوظائف التعليمية	٣٨٧٠٥٦	%٥١
الوظائف الصحية	٤٩٨٩٩	%٣٠
أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين	١٣٧٥١	%٣٦
القضاة وأعضاء التحقيق والادعاء العام	٢٤٦٠	%٠

المصدر: وزارة الخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي ١٤٢٦/١٤٢٥ (٢٠٠٥).

يتضح لنا من الأرقام والإحصائيات الواردة في الجداول (١٢) و (١٣)، أن مشاركة

المرأة تغلب في سوق العمل في الدولة قطاع التعليم يليه القطاع الصحي، بينما جاءت نسبة

عمل المرأة في القطاع الخاص منخفضة جداً ربما بسبب عدم تأهيل المرأة ولعدم وجود فرص التدريب والتأهيل في ذلك القطاع (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠٠٣).

ويوضح الجدول (١٤) عدد أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين من الذكور والإناث السعوديين، وغيرهم حتى نهاية العام المالي ١٤٢٤/٢٣هـ  
جدول (١٤)

عدد أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين من الذكور والإناث

المجموع	غير سعودي		سعودي			البيان	
	إناث	ذكور	%	إناث	%		ذكور
١١٦٥	٧٦	٣٨٢	٠,٤	١٨	٨,٢٠	٦٨٩	أستاذ
١٩٨٣	١٤٤	٤٨٧	٢,٩	١٢٥	١٤,٦	١٢٢٧	أستاذ مشارك
٥٧٤١	٥٠٢	١٥٩٢	٢٠,٤	٨٧٧	٣٣	٢٧٧٠	أستاذ مساعد
٤٦٨٦	٧٢٢	٢٤٦١	%٢٣,٧	١٠٢٠	%٥٥,٨	٤٦٨٦	المجموع
٣٥٧٦	١٣٠	٩٠٧	٢٨,٨	١٢٤٢	١٥,٤	١٢٩٧	محاضر
٥١٠٣	١١٤	٥٢٧	٤٧,٥	٢٠٤٤	٢٨,٨	٢٤١٨	معيد
٧	٠	٧	٠	٠	٠	٠	مدرس لغة
١٧٥٧٥	٩٦٦	٣٩٠٢	١٠٠,٠	٤٣٠٦	١٠٠,٠	٨٤٠١	المجموع

المصدر: (مركز الجيل للاستشارات، ٢٠٠٥)

يتضح من جدول (١٤) أن هناك (١٠٢٠) سعودية حاصلة على الدكتوراه وتشغل وظيفة في القطاع الحكومي بينما المحاضرات والمعيدات (٣٢٨٦) أي أن (٢٧,٣٩%) من أعضاء هيئة التدريس الإناث المعينات في القطاع الحكومي من جامعات ومعاهد وكليات حاصلات على الدكتوراه في حين أن (٦٠,٧%) من الذكور حاصلون على الدكتوراه (مركز الجيل للاستشارات، ٢٠٠٥)

ونجد - أيضاً - أن المرأة وصلت إلى أعلى المراتب الأكاديمية، ولكن بنسب أقل من الذكور في درجة الأستاذ والأستاذ المشارك والأستاذ المساعد، بينما درجة محاضر ومعيد نجد نسبة الإناث فيها أعلى من الذكور، وقد يعود ذلك لتوفر برامج الماجستير في الجامعات المحلية دون برامج الدكتوراه فيها، مما يساعد الإناث الحصول على الماجستير في الجامعات المحلية بدون السفر إلى خارج المملكة.

ومن الجداول السابقة نلاحظ أنه يغلب على مشاركة المرأة السعودية في القطاع العام تركزها في قطاع التعليم، في حين تنخفض نسبتهن في باقي الوظائف الأخرى.

## المطلب الثالث:

## واقع المرأة في النشاط الاقتصادي في المملكة

ألغت وزارة التجارة والصناعة السعودية أخيراً شرط وجود الوكالة والكفيل الغارم لسيدات الأعمال السعوديات، بعد أن كان إلزامياً في الفترات السابقة حال تقدم سيدة الأعمال بممارسة نشاطها التجاري ومتابعة أعمالها مع الجهات المختصة سواء وزارة التجارة أو الغرف التجارية أو غيرهما من الجهات.

وما يؤكد تجاوب الدولة مع تنامي حضور المرأة الاقتصادي؛ هو توجه وزارة التجارة السعودية إلى تشكيل اللجنة الوطنية للمرأة التي تهدف إلى دراسة وإيجاد الحلول المناسبة للعوائق التي تواجهها سيدات الأعمال في أعمالهن التجارية والتي كان من أهمها الوكيل الشرعي، وتمويل البنوك للمشروعات الاستثمارية، وعدم معرفة المستثمرات بالفرص الاستثمارية .

وتشير سجلات وزارة التجارة والصناعة السعودية للتجارة الداخلية أن عدد السجلات التجارية الرئيسية والفرعية التي تعود ملكيتها لسيدات الأعمال تبلغ نحو (٣٠) ألف سجل برأس مال يبلغ مليار ريال سعودي (٢٦٦ مليون دولار) منها أكثر من (٣٠%) تعود لسيدات الأعمال في مدينة الرياض.

وتبلغ نسبة مساهمة المرأة السعودية في إجمالي قوة العمل السعودية بنسبة (٥,٥%)، وفق الإحصاءات العامة الرسمية الصادرة من وزارة التخطيط السعودية. وترتفع هذه النسبة إلى (١١%) مقارنة بقوة العمل السعودية، وتصل إلى (٣٧%) بالنسبة إلى إجمالي القوى العاملة النسائية من سعوديات ووافدات.

شهد نشاط سيدات الأعمال السعوديات تطوراً ملحوظاً في الأعوام الأخيرة، إذ بلغ عدد الشركات والمؤسسات النسائية داخل السعودية (١٥٠٠) منشأة أي ما نسبته (٢,٤%) من مجموع الشركات والمؤسسات المحلية المسجلة، إذ تتنوع أنشطتها ما بين الملابس وأدوات التجميل والمؤسسات التعليمية وغيرها من الأنشطة التجارية الأخرى.

ومن بين (١٢٣٣) ترخيصاً أصدرتها هيئة المشروعات النسائية الدولية حتى نهاية العام الماضي، يوجد (٢٧) مشروعاً تشارك فيها مستثمرات سعوديات، أي نحو (٢,١%) فقط من إجمالي عدد التراخيص، وبلغت أكبر نسبة مساهمة سعودية في المشروعات الصناعية (وعددها ١٤ مشروعاً) برأس مال (٣,٧٥) ملايين ريال و(٦,٦٥) ملايين ريال للمشروعات الخدمية البالغ عددها (١٣) مشروعاً.

وتشكل مشاركة المرأة السعودية في القطاع الحكومي نحو (١٤ %) من إجمالي القوة العاملة في القطاع. كما تبلغ نسبة المرأة العاملة إلى مجموع القوة العاملة في السعودية نحو (٥,٥ %)، الأمر الذي يجعلها تحتل المرتبة الأولى من حيث نسبة الإعالة بمعدل (٥٦٩) فرداً مُعَالاً لكل (١٠٠) عامل، مقارنة مع متوسط هذه النسبة في دول العالم وهو (٢٠٤) أفراد مُعَالين لكل (١٠٠) عامل.

وقد أشارت الدراسات السابقة أن واقع تمكين المرأة السعودية في المناحي الاقتصادية غير التعليمية يتمثل بالنقاط الآتية:

١. تمتلك المرأة المستثمرة الاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرار باستثناء القدرة على إنهاء الإجراءات الخاصة بها في الدوائر الحكومية والخاصة.
٢. قدرة المرأة المستثمرة للحصول على التمويل اللازم للمشاريع على الرغم من الإجراءات اللازمة للحصول على قروض معقد وطويلة.
٣. ضعف فرص التدريب الاستثماري والمهني وعدم توفر معلومات عن المشاريع المناسبة للمرأة، إلا أن المرأة لديها المعرفة بحقوقها المالية.
٤. على الرغم من وجود سياسات حكومية لدعم القطاع الاقتصادي النسائي، لأن المرأة لا تشارك في رسم السياسات الحكومية الخاصة بها.
٥. تمتلك المرأة العاملة الاستقلالية والقدرة على اتخاذ قرارات العمل والتصرف بالموارد، لكنها لا تستطيع شخصياً إنهاء الإجراءات الخاصة بها في الدوائر الحكومية والخاصة.
٦. لا تزال فرص التطوير والتدريب المهني للمرأة محدودة نتيجة ضعف وعدم توفر البرامج التدريبية سواء المهنية أو الاستثمارية.
٧. تعتبر الإجراءات الحكومية والقيود الاجتماعية وعدم مشاركة المرأة في وضع السياسات الخاصة بها عائقاً أمام المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل، رغم وجود البرامج الحكومية لمساعدة المرأة ذات الظروف الخاصة متوفرة.
٨. تعاني المرأة من محدودية المجالات الوظيفية وفرص الترقية وكذلك فرص الوصول لمناصب قيادية عليا (مركز الجيل للاستشارات، ٢٠٠٥؛ المعايطه، ٢٠١٠؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق؛ ٢٠١٢؛ العمرابي، ٢٠١٣).

## نتائج الدراسة

من العرض والتحليل والمناقشة السابق لمحاور الدراسة في جوانبها المختلفة، وبالاطلاع على نتائج الدراسات السابقة، وبالاطلاع على مضمون الجداول والإحصائيات المنشورة في متن هذه الدراسة حول الأدوار المختلفة للمرأة السعودية في مختلف القطاعات، يمكن تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها بالنقاط الآتية:

١. أن معدلات القيد للبنات في التعليم العالي فاقت نظريتها لتعليم البنين.
٢. التخصصات الموجودة والمتاحة للمرأة محدودة وغير كافية رغم تنوعها وتحتاج إلى فتح المزيد من التخصصات التي تزيد من تقدم المرأة السعودية وتخدم سوق العمل وتحقق خطط التنمية، كما تم حرمانها من الدراسة الجامعية في مجالات العمارة والتخطيط والهندسة، في ظل الاعتقاد السائد أن الأعمال التي تصلح للمرأة تتمحور في التدريس والتمريض والطب.
٣. من الملاحظ أن الأعداد الهائلة من الخريجات من المراحل الثانوية ومعاهد ما بعد الثانوية لا تلتحق بسوق العمل. ولا توجد إحصائية دقيقة لتحديد تكلفة هذه الخسارة، سواء من ناحية النفقات التعليمية أو تكاليف الفرص.
٤. يغلب على مخرجات التعليم العالي التخصصات النظرية والتربوية مع تدني مستوى الكفاءة؛ إذ إن المخرجات التعليمية لا تسير متوازياً مع احتياجات السوق؛ لأن التدريب العملي لم يؤخذ في الاعتبار في المناهج. وينطبق هذا بصورة متساوية على كل من الرجال والنساء. م
٥. تركز فرص العمل في تخصصات محددة.
٦. تزايد عدد الخريجات في التخصصات التربوية.
٧. تدني قدرة قطاع التعليم على استيعاب الكم الهائل من الخريجات.
٨. انخفاض مشاركة المرأة في قوة العمل في القطاع الخاص.

٩. تدني مشاركة المرأة في النشاط الاستثماري.
١٠. وجود معوقات مؤسسية في مشاركة المرأة في النشاط التجاري.
١١. ارتفاع نسبة من لا يجدن عملاً في الوظائف الحكومية.
١٢. من الملحوظ بصورة واسعة أن النظام التعليمي يعتبر نظرياً بشكل عام. والمشكلة تعتبر أكثر تعقيداً بالنسبة للبنات حيث أنهن يركزن على جوانب معينة تتماشى مع القسم الأدبي الذي لا يتيح لهن الفرصة لدخول الكليات العلمية والتطبيقية.
١٣. يعتقد بشكل عام أن الدراسات النظرية تقود إلى وظائف اجتماعية مقبولة مثل التدريس. ونادراً ما يتوجه البنات إلى التعليم التكنولوجي باستثناء المجال الطبي. وإذا نوقشت هذه المشكلة على نطاق عام، فمن المرجح أن تنتج عن حلول إبداعية في إطار الدين الإسلامي والمبادئ الاجتماعية.
١٤. لا تزال فرص التطوير والتدريب المهني للمرأة محدودة وضعيفة نتيجة ضعف توفر البرامج التدريبية سواء المهنية أو الاستثمارية، إضافة إلى عدم توفر المعلومات عن المشاريع المناسبة للمرأة. وتتفق نتائج هذه الدراسة وما توصلت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة: (تركستاني، ١٤٢١؛ حجازي، ٢٠٠٦؛ اليامي، ٢٠٠٣؛ مكي، ٢٠٠٨؛ العتيبي؛ ٢٠٠٧، البكر، ٢٠٠٥؛ الشهراني، ١٩٩٧؛ مركز الجيل للاستشارات؛ ٢٠٠٥؛ المعايطه؛ ٢٠١٠؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق، ٢٠١٢؛ العمرابي، ٢٠١٣).

## التوصيات

اقترحت الدراسة عددًا من مداخل الحلول لزيادة معدلات توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص. وتتمحور تلك التوصيات في:

١. تطبيق الحقوق التي أقرتها الشريعة للمرأة والتي منها التعليم إلى اللحد، وهذا من أهم الحقوق لما له من أهمية في إزالة أكبر العوائق والسلبيات التي تصيب المجتمعات من خلال المرأة .

٢. ضرورة بث الوعي العام بأن الشريعة شملت الرجال والنساء وأن النساء شقائق الرجال عن طريق وسائل الإعلام بإنشاء قناة علمية لنشر التوعية من أجل الاهتمام بالمرأة المسلمة وكيفية إعدادها الإعداد الذي يحفظ لها كيانها لأنها تلك المسلمة التي شملتها الشريعة وأعطتها حقوقها في التعليم وغيره مثل الرجل لأن طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة. وعملاً بقوله تعالى: " ولهن مثل الذي عليهن بالمعروف " .

٣. أهمية إعداد المرأة السعودية للمرحلة القادمة من خلال التركيز على التخصصات التطبيقية في الجامعات والكليات.

٤. التوسع في تعليم جميع التخصصات الطبية بما يخص المرأة مثل: أشعة -جراحة - تخدير، وتخصيص المرأة في مجال الفيزياء الطبية والكيمياء الحيوية السريرية والعلاج الطبيعي.

٥. السماح للمرأة بدراسة القانون والشريعة معاً في تخصص المحاماة لتعمل المرأة محامية تستمتع لبنات جنسها في قضاياهم الخاصة بدلاً من اللجوء للمحامي الرجل وتقدم بعد ذلك للمحكمة مع ضرورة دراسة حكم عمل المرأة كمحامية من الناحية الشرعية

٦. فتح تخصصات جديدة للمرأة مثل: تخصص التعليم الخاص لذوي الاحتياجات الخاصة وتخصص اقتصاد إسلامي لمساعدة وتعليم سيدات الأعمال في المجتمع

- وتخصص الهندسة الالكترونية والكهربائية والإدارة المالية وإدارة المستودعات وتخصص تصميم مجوهرات وتصميم أزياء وتخصص الفنون التشكيلية.
٧. تكثيف برامج التدريب التقني، والفني، والمهني النسائي، واتخاذ أسلوب إعادة التأهيل للخريجات من التخصصات النظرية للوظائف المطلوبة حالياً أو المتوقع أن تنشأ الحاجة لها مستقبلاً، خاصة في مجالات العلوم الطبية المساعدة، والتغذية، وتقنية الاتصالات والمعلومات عموماً وفي مجال الحكومة الإلكترونية والتجارة الإلكترونية على وجه الخصوص، وذلك في ظل توجهات سوق العمل لهذين المجالين في الفترة القادمة، والأخذ في الاعتبار انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية، وما سوف تحدثه تلك العضوية من تغيرات في أسلوب الإدارة والتعاملات التجارية المستقبلية.
٨. توصي الدراسة بتأنيث جميع الوظائف المرتبطة مباشرة بشؤون المرأة، وتوفير مراكز العناية بالأطفال في مواقع العمل، وتوفير وسائل النقل للعاملات، وتطبيق أسلوب العمل المرن والعمل الجزئي، والعمل عن بعد(كونه أسلوباً من شأنه أن يسهم في حل مشكلة البطالة النسائية)، بوصفه من أبرز الأساليب التي طبقت في كثير من الدول المتقدمة والنامية لحل مشكلة البطالة.
٩. العمل على إيجاد فرص وظيفية تتلاءم مع المرأة في إطار الشريعة الإسلامية وتقاليد المملكة؛ لأن مشكلة بطالة الخريجات سوف تكون اكبر مشكلة تواجه التعليم العالي خلال العشرين السنة القادمة؛ إذا لم تكن هناك خطوات عملية لإيجاد حلول لها.
١٠. إعطاء نظام معلومات سوق العمل أهمية أكثر كونه بوابة المرأة لدخول سوق العمل، من خلال تطوير قاعدة المعلومات في مكاتب العمل الحكومية ومكاتب التوظيف الأهلية.
١١. ضرورة استخدام الوسائل الحديثة في نشر الوظائف المتاحة للمرأة كالاترنت، كونها من الوسائل المفضلة لدى النساء، إضافة إلى الصحف والمجلات المتخصصة.
١٢. إعادة هيكلة سوق العمل بحيث يمكن تحقيق التوازن بين الجنسين. يجب أن يفهم أن سوق العمل المتوازن بين الجنسين سوف يساعد المملكة على تحقيق أهداف التنمية للألفية الثالثة قبل حلول عام (٢٠١٥)، وتحقيق تنمية بشرية مستدامة.

١٣. دراسة تأسيس مجموعة من الصناعات المترابطة للمحترفات من النساء، وتوفير التدريب للنساء في القطاعات المستهدفة (وخاصة قطاع الخدمات والصناعات الدوائية).
١٤. ضرورة تفعيل الفقرة (٢) من قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ: التي تنص: "على جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة إنشاء وحدات وأقسام نسائية - بحسب ما تقتضيه حاجة العمل فيها وطبيعته- خلال مدة لا تزيد عن سنة من تاريخ صدور هذا القرار". على أن يراعى في ذلك منح هذه الوحدات والأقسام الصلاحيات الكاملة لإنهاء احتياجات ومتطلبات النساء، وليس الأمر مجرداً عن جعلها حلقة وصل بين النساء والأقسام الرجالية.
١٥. ضرورة زيادة مشاركة مساهمة المرأة في رسم السياسات في المسائل المتعلقة بشؤونها. ويكون ذلك من خلال الإسراع في تفعيل الفقرة (٥) من قرار المجلس الوزراء رقم (٦٣) وتاريخ ١١/٣/١٤٢٤هـ التي تنص على "إنشاء لجنة وطنية عليا دائمة متخصصة في شؤون المرأة، تستند في آرائها إلى نساء مؤهلات في مختلف التخصصات، وتعمل على إعداد لائحة لعمل المرأة، تراعي خصوصية المجتمع، وتؤكد على حق المرأة في الوظيفة والعيش الكريم.

## مراجع الدراسة

١. البكر، فوزية. (٢٠٠٥). المرأة السعودية والعمل والتعليم : تحديات مطروحة: منتدى وورشة عمل " المرأة والألفية "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الفترة 15-17 ذو القعدة 1426 هـ) الموافق 19 -17 ديسمبر 2005 م (مقر الأمم المتحدة بالرياض).
٢. الحسيني، عائشة. (١٩٩٢). " تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل "، ط١، جامعة الملك عبد العزيز، مركز النشر العلمي.
٣. الخطيب، محمد شحات. (٢٠٠٤). المرأة حقوقها وواجباتها وعلاقة التعليم بذلك. جامعة الملك سعود.
٤. الرشيد، وفاء. (٢٠٠٦). المملكة العربية السعودية: المرأة وأهداف التنمية في الألفية الثالثة. برنامج الأمم المتحدة للتنمية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٥. الشهراني، مريم. (١٩٩٧). " مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
٦. الصبان، مريم سرور. (١٩٩٨). : التعليم العالي وعلاقته بسوق عمل المرأة في مدينة مكة المكرمة نموذجاً عن المملكة العربية السعودية ، دراسة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، المنعقدة في الفترة من ٢٥ - ٢٨/١٠/١٤١٨ هـ الموافق ٢٢-٢٥/٢/١٩٩٨م، ٩٥٥-٩٣١/٤ .
٧. الطراح، علي احمد. (٢٠٠٣). التنمية البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي : النجاحات والإخفاقات. الكويت، منتدى التنمية ١٦ - ١٧ يناير/٢٠٠٣م، بمملكة البحرين.
٨. العتيبي، منير. (٢٠٠٧). تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي. قسم التربية - كلية التربية. جامعة الملك سعود.
٩. العمرابي، السر. (٢٠١٣). تمكين المرأة في سلطنة عمان. مؤسسة الانتشار العربي، سلطنة عمان.

١٠. الفارس، عبد الرزاق فارس (١٩٩٨). مشروع استشراف مستقبل العمل التربوي في دول الخليج العربية: دراسة مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء الإسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقود القادمة في الدول الأعضاء، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
١١. القنيعير، حسناء.(٢٠٠٨). مشاركة المرأة في صناعة القرار. اجتماع فريق خبراء منظمة المؤتمر الإسلامي حول مشاركة المرأة في صناعة القرار في كوالالمبور من ٢٠-٢٢ يناير ٢٠٠٨.
١٢. المعايطه، رويده. (٢٠١٠). النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي. منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر.
١٣. النعيم، موزي بنت فهد.(١٩٩٧). كيف نوجه خريجات الثانوية العامة للتخصصات وفقاً لاحتياجات سوق العمل السعودي. عالم الاقتصاد.
١٤. اليامي، عوض.(٢٠٠٣). مدى توافق المقررات العملية في برنامج التربية الفنية لمرحلة البكالوريوس مع إمكانيات وقدرات وحاجات طالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود. جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق. (٢٠١٢). التمكين الاقتصادي للمرأة دمج المرأة في الاقتصاد العراقي.
١٦. تركستاني، معتبر.(١٤٢١). مدى تجاوب برامج التعليم الفني والمهني للبنات في توفير فرص وظيفة جديدة للفتاة السعودية. المملكة العربية السعودية.
١٧. جمعية النساء العربيات (٢٠٠٨). وثيقة بعنوان "نقص تمكين المرأة" عمان، الأردن.
١٨. حجازي، اعتدال.(٢٠٠٦). إعداد خطة تربوية للتعليم الفني للفتيات بمدينة الرياض. كلية التربية للبنات بالإحساء.
١٩. قرعان، هداية. (٢٠٠٦) التمكين والمرأة الفلسطينية. مركز الدراسات - أمان - المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة متاحة على الشبكة من موقع. [http://www.amanjordan.org/aman\\_studies/index.php](http://www.amanjordan.org/aman_studies/index.php)

٢٠. مركز الجيل للاستشارات. (٢٠٠٥). المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية. منتدى الرياض الاقتصادي. ٢-٤ / ذو القعدة/١٤٢٦هـ / ٤-٦ / ديسمبر / ٢٠٠٥م
٢١. مكي، يوسف. (٢٠٠٨). المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة في المملكة العربية السعودية (المخارج والحلول). المملكة العربية السعودية.
٢٢. منتدى الرياض الاقتصادي. (٢٠٠٣). واقع وتحديات مشاركة المرأة في التنمية وقطاع الأعمال. من ٦-٨ أكتوبر ٢٠٠٣ قاعة الملك فيصل للمؤتمرات.
٢٣. وزارة الاقتصاد والتخطيط. (٢٠٠٧). الخصائص السكانية والسكنية في المملكة العربية السعودية. مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات.
٢٤. وزارة التخطيط (١٤٢٠هـ). الكتاب الإحصائي السنوي العدد (٣٥)، الرياض : مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.
٢٥. وزارة التخطيط. (٢٠٠٦). مصلحة الإحصاءات العامة، الإحصاءات الاجتماعية " نشرة القوى العاملة.
٢٦. وزارة الخدمة المدنية. (٢٠٠٥). الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي ١٤٢٥/١٤٢٦ .
27. UNESCO (1997). Declaration and Action Plan on Higher Education in Africa', African Regional Consultation Preparatory to the World Conference on Higher Education, Dakar, 1-4 April.
28. UNESCO (1997). **Declaration about Higher Education in Asia and the Pacific'. Regional Conference on Higher Education: National Strategies and Regional Co-operation for the 21st Century.** Tokyo, July 8-10.
29. UNESCO (1998). Consolidated Declarations and Plans of Action of the Regional Conferences on Higher Education held in Havana, Dakar, Tokyo, Palermo and Beirut. Retained Lessons. UNESCO, Paris