

العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها

(دراسة مطبقة على عينة من النساء العاملات في التعليم العام والعالى الحكومى)
بحث مدعوم من مركز الأبحاث الواعده للبحوث الاجتماعىة ودراسات المرأة فى
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. حصة بنت عبد الرحمن السند

أستاذ التخطيط الاجتماعى المشارك
قسم التخطيط الاجتماعى - كلية الخدمة الاجتماعىة
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها

(دراسة مطبقة على عينة من النساء العاملات في التعليم العام والعالى الحكومى)

د. حصة بنت عبد الرحمن السّند

الملخص:

تسعى هذه الدراسة لتحديد مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومى من خلال معرفة العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومى، كما سعت هذه الدراسة للوصول إلى آليات لتنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومى، وذلك بتطبيق الدراسة على أعضاء الهيئتين التدريسية والادارية في الجامعات السعودية الحكومية، وقد تم اختيار عدد (٥) جامعات في المملكة العربية السعودية، بالإضافة الى عينة من المعلمات والإداريات بمدارس البنات الحكومية، وقد كان عددها (٣٧٠) مدرسة في المملكة العربية السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومى تمثل في غياب التخطيط لبرامج تنمية وعي المرأة العاملة بحقوقها المدنية، وقد توصلت الدراسة الى وضع آليات لتنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومى.

Factors Influencing The Awareness of Rights Among Saudi Women in the Workforce

An applied study conducted on a number of women that work in the government's general and higher educational sectors

Abstract:

This study seeks to determine the extent of the awareness among Saudi women that work in the government's general and higher educational sectors by recognizing the influencing factors. This study also sought to reach the mechanisms to raise that awareness by applying the study to members of the teaching and administrative faculties in Saudi government universities. There has been (5) universities selected in Saudi Arabia, in addition to a number of teachers and administrators in girls' schools which were about (370) schools in Saudi Arabia. The results of the study showed that the most important factors affecting Saudi women's awareness of their rights in the workforce are represented in the absence of planning the awareness programs in accordance with women's civil rights. The study resulted in developing mechanisms to raise an awareness about the rights of women working in the government's general and higher educational sectors.

١ - مشكلة الدراسة:

ظهر اهتمامٌ خاصٌ بقضايا حقوق المرأة في السنوات الأخيرة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان، وتم تشكيل لجان لرصد أوضاعها، وإنشاء آليات من أجل تطبيق الحقوق الإنسانية للمرأة ومنحها حقوقاً وفرصاً متساوية مع الرجل قانوناً. فقضية حقوق المرأة السعودية تحظى باهتمام بالغ على عدة مستويات، وتختلف الآراء حول هذه القضية بين مدافع يركز على ما ضمنه المشرع وكفله النظام من تقرير حقوق للمرأة، وبين مهاجم يرى أن المرأة لم تنل شيئاً من الحقوق، وبين من يرى أن الشريعة والنظام قد كفلا الحقوق، ولكنَّ هناك قصوراً في التنفيذ والممارسة، ويفسر ذلك بقصور في وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، وهو موضوع يحتاج إلى دراسات علمية موثقة مبنية على مؤشرات يمكن قياس وعي المرأة بحقوقها بها (العجلان، ٢٠١١م، ص ٣).

وقد اهتمت مختلف دول العالم بتنظيم عمل المرأة، ووضع الضوابط والضمانات التي تكفل حمايتها وحماية أمومتها، وضمان الحد الأدنى من الشروط (العقائيلة، ٢٠١٢م، ص ٤٠٨). وأكدت دراسة (الدخيل، ٢٠٠٥م) وجود عوائق قانونية للأنتى في المملكة العربية السعودية، ووجود فجوة بين الأنظمة وتطبيقاتها، والدور المبالغ فيه للعادات والتقاليد ومزاحمتها للكتاب والسنة، وتأثيرها على الموقف الفقهي، ووجود بعض القيود الاجتهادية غير اللازمة لعمل المرأة، واقترحت بعض الدراسات مراجعة الأنظمة التي لا تساوي بين الرجل والمرأة، وضبطها بما يتفق مع الشرع، وضرورة وجود دراسات فقهية معنية بها.

وأشارت دراسة (آل سعود، ٢٠٠٣م) إلى أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الأول لصنع سياسة توظيف المرأة، وأن أحكام أنظمة الخدمة المدنية في المملكة جاءت موافقة لأحكام الشريعة الإسلامية، من حيث تولي المرأة للوظائف العامة، ومساواة المرأة بالرجل في توليها، حيث منحت أنظمة الخدمة المدنية المرأة الحق في ممارسة ومزاولة الأعمال الوظيفية العامة، مع بعض الاستثناءات، حيث خص النظام بعض الوظائف بجنس معين؛ وذلك إما لأنه ورد في الشريعة الإسلامية ما يدل على تحريم تولي جنس معين لتلك الوظائف، وإما لأن المصلحة العامة تقتضي ذلك، كما منح نظام الخدمة المدنية للمرأة حقوقاً ومزايا

وظيفية من حيث الرّواتب، والعلاوات، والبدلات، والمكافآت، والتعويضات، وحقوقًا من حيث الإجازات، بل خص المرأة ببعض الإجازات دون الرّجل مثل: إجازة الوضع، وإجازة المرافقة، وإجازة الأمومة، وإجازة عدة الوفاة (الجريد، ٢٠٠٦م).

وانطلاقًا من التزام المملكة باحترام وتعزيز حقوق الإنسان، بالإضافة إلى دعم الآليات الدولية في هذا المجال حول العالم ماليًا ومعنويًا، فإن كثيرًا مما يثار حول بعض الممارسات المتعلقة بوضع المرأة في المملكة يعود إلى مفاهيم مغلوطة، أو معلومات تفتقد الدقة والموضوعية، أو إلى ممارسات خاطئة تناقض أحكام وقيم الشريعة الإسلامية والقوانين الوطنية، ولمعالجة مثل هذه السلوكيات فإن الدولة تركز جهودها في مجالات التربية والتعليم والتثقيف في موضوعات حقوق الإنسان، باعتبارها من الأدوات المهمة والفاعلة لرفع الوعي المجتمعي بحقوق الإنسان، ومنها حقوق المرأة، ومكافحة جذور هذه الممارسات الخاطئة، وأن وعي المرأة بحقوقها وواجباتها يسهم في تحسين أوضاعها في مجتمعها؛ إذ لا بد أن تعي المرأة أن جهلها وجهل مجتمعها بحقوقها وواجباتها هو الذي أسهم في زيادة الممارسات السلبية التي تعاني منها؛ ولذا فإن مسؤولية وعيها بحقوقها وواجباتها إنما هي واجب على الدرجة الأولى، فعليها أن تُولي هذا الجانب أهمية قصوى في حياتها؛ حتى لا تستغل وتستغل من لدن من يريد أن يمنحها حقوقًا لا تتناسب مع طبيعتها ودورها الذي أراده لها خالقها في عمارة الدنيا، فيزيدون من بلائها ومعاناتها (تلمساني، ٢٠١١م، ص ٤١).

فالوعي يتأثر بنسق الشخصية التي لا يمكن عزلها عن النسق الثقافي والاجتماعي للمجتمع، كما أن الفروق الشخصية لا بد أن تسهم سلبًا أو إيجابًا في مدى الوعي، والفصل بين الوعي والممارسة هو التوازن بين المصلحة الذاتية والمصلحة الكلية (العجلان، ٢٠١١م).

وبناءً على ما تقدم، فإننا في هذا البحث سنناقش العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية بحقوقها؛ وذلك للوصول إلى آليات لتنمية وعيها بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي، ومحاولة التوصل إلى نتائج تمثل إطارًا معرفيًا واقعيًا يمكن وضعه أمام متخذي القرار المشاركين في عملية صنع سياسات التوظيف في المملكة العربية السعودية؛ وذلك بالتطبيق على النساء العاملات في التعليم العام والعالي، ويشغلن الوظائف التعليمية

والإدارية؛ وذلك لارتفاع نسبتهم بالنسبة للعاملات في القطاعات الحكومية الأخرى اللاتي يعملن ضمن نظام الخدمة المدنية، حيث إنَّ فرص العمل للنساء تتركز غالباً في قطاع التعليم (وزارة الاقتصاد والتخطيط، الأهداف التنموية للألفية، ٢٠١٣م: ص ٥٣). حيث بلغ عدد النساء في قوة العمل السعودية (١,٣٩٦,٨١٦) تبعاً لإحصاءات مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات لعام ٢٠١٣م، وهو عدد لا يستهان به يحتاج الى تعديل في النظام بما يلبي احتياجاتها، فقد بلغ عدد مدارس البنات في السعودية (١٨٧١٠) وبلغ عدد المعلمات (٢٣٤,٣٦٣) ألف معلمة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، منجزات خطط التنمية حقائق وأرقام، ٢٠١٣م: ص ١٥٣-١٥٥). أما بالنسبة لتوزيع النساء العاملات على قطاعات العمل فقد تبين أن ٨٥ ٪ من العاملات في السعودية يعملن في القطاع الحكومي ومن هؤلاء ٨٣,٤ ٪ يعملن في قطاع التعليم، يليه العاملات في القطاعات الصحي بنسبة ٥ ٪ (خطة التنمية الثامنة في المملكة، وزارة التخطيط، ٢٠٠٥: ص ٣٧٤)، ونلاحظ أن هذه البيانات لم تختلف عن ما ورد في تقارير وزارة الخدمة المدنية (إنجازات وزارة الخدمة المدنية للعام المالي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ: ص ١٦)، حيث تبين من توزيع النساء العاملات في الدولة أن قطاع التعليم يأخذ النصيب الأكبر، حيث بلغت نسبة الوظائف التعليمية (٧٧,٠٤ ٪) كما هو واضح في الجدول التالي:

الجنسية	الموظفات العام (مراتب)	الوظائف التعليمية	الوظائف الصحية	عضوات هيئة التدريس والمحاضرات والمعيدات	الوظائف الدبلوماسية	عضوات هيئة التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	المجموع
سعوديات	٢٤٤٥١	٢٢٨٣٩٤	٢٩٩٢٨	١٣١٠٦	٢٦	٥٥٨	٢٩٦٤٦٣
النسبة ٪	٨,٢٤ ٪	٧٧,٠٤ ٪	١٠,١ ٪	٤,٤ ٪	٠,٠٠٩ ٪	٠,١٩ ٪	١٠ ٪

وكذلك التطبيق على العاملات في الوظائف التعليمية والإدارية في التعليم العالي، باعتبار أن الأكاديميات يعتبرن من صفوف المجتمع، ولديهن القدرة على توظيف حصيلتهن

العلمية وخبراتهم في تشخيص الواقع، وتحديد العلاقة بين مستوى وعي المرأة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي، وبين واقع هذا النظام، وتُبنى هذه الدراسة على نظرية الدور من خلال منظورات الدور التي تبين أثر تطور المجتمعات على أدوار المرأة ووظائفها في التواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ووصف وتحليل مشكلة الدراسة وتفسير معطياتها.

وفي ضوء ما تقدم تم تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي؟

أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي.
- ٢- تحديد العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي.
- ٣- الوصول إلى آليات لتنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي؟

السؤال الثاني: ما العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي؟

السؤال الثالث: ما آليات تنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي؟

أهمية الدراسة:

- أهمية نظرية:

تتمثل في اتباع منهج علمي مبني على المنهج الكيفي والمنهج الكمي وينتمي إلى الدراسات الوصفية؛ من أجل تحديد مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي.

- أهمية عملية:

تتمثل في التوصل إلى آليات لتنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي، من خلال الوصول إلى نتائج تمثل إطاراً معرفياً واقعياً يمكن وضعه أمام متخذي القرار المشاركين في عملية صنع سياسات التوظيف في المملكة العربية السعودية.

مفاهيم الدراسة:

سوف يتم طرح أبرز المفاهيم التي تشكل متغيرات البحث بهدف الوصول إلى تصور إجرائي يمكن توظيفه لتوجيه العمل الميداني، واستخدامه في الوقت نفسه كإطار مرجعي تفسيري لما سوف يسفر عنه العمل الميداني من نتائج. ومن أهم هذه المفاهيم ما يلي:
الوعي - الحقوق - العوامل - القطاع الحكومي.

- مفهوم الوعي الحقوقي:

الوعي في اللغة: بمعنى حفظ القلب، يقال: وعى الشيء والحديث يعيه وعياً وأوعاه أي: حفظه وفهمه وقبله، وفلان أوعى من فلان، أي أفهم منه، (ابن منظور، ١٩٩٠م، ص٣٩٦) كما يقصد بالوعي في اللغة «الفهم وسلامة الإدراك»، واصطلاحاً هو «إدراك الفرد لنفسه وللبيئة المحيطة به»، وهو بهذا المعنى يتضمن إدراك الفرد لوظائفه العقلية والجسمية، وإدراكاً لخصائص العالم الخارجي، وأخيراً إدراكه لنفسه باعتباره عضواً في الجماعة

(مذكور وآخرون، ١٩٧٥م، ص ٦٤٥)، وفي قاموس الخدمة الاجتماعية يعرف الوعي بأنه «دَلِكُ الإدراك الذّهني، أو دَلِكُ الجُزء من الفعل اللّذي يتوسط بين البيئَة والمشاعر، والمشاعر والأفكار (Barke, 1987: p 32).

ويعرف الوعي الحقوقي: بأنه «جملة من الآراء التي تعكس علاقة البشر بالحق القائم، والتصورات التي يملكها البشر حول حقوقهم وواجباتهم، وحول شرعية أو عدم شرعية هَذَا السلوك أو ذاك» (أولدوف، ١٩٧٨، ص ٨٠).

كما يعرف أيضاً الوعي الحقوقي بأنه «إدراك المرأة السعودية للحقوق المشروعة لها المتفقة مع ظروف المرأة في المجتمع السعودي الخاصّة والعامة، والفهم التام لتلك الحقوق، ويتضمن دَلِكُ الوعي بالأبعاد التالية: الإدراك، والفهم، والممارسة» (الرويلي، ٢٠٠٨م، ص ٢٨).

المفهوم الإجرائي للوعي: هو إدراك المرأة السعودية العاملة لحقوقها المنصوص عَلَيْهَا في نظام الخدمة المدنية والفهم التام لتلك الحقوق. (للاستزادة: الاطلاع على قانون لائحة الخدمة المدنية)

- مفهوم الحقوق:

تعريف الحق لغة: معني الحق في اللغة واضح ومعلوم؛ إذ هو الموجود الثابت الذي لا يسوغ إنكاره، وهو نقيض الباطل، تقول: حقّ الشيء يحقّ حقاً: وجب وجوباً.

والحق هو اسم من أسماء الله تبارك وتعالى وصفته، قال الله تعالى: {فَدَلِكُمْ اللهُ رَبُّكُمْ الْحَقُّ فَمَادَا بَعْدَ الْحَقِّ إِلَّا الضَّلَالُ فَأَنَّى تُصْرَفُونَ} [يونس: ٣٢]. والحق نقيض الباطل، قال الله تعالى: {وَلَا تَلْبَسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ} [البقرة: ٤٢].

تعريف الحق اصطلاحاً: تطلق «الحقوق» اصطلاحاً على معاني عدة، باعتبارها مختلفة وترجع إلى معنيين أساسيين:

المعنى الأول: باعتبار مادتها مجموعة القواعد والنصوص التشريعية التي تنظم على سبيل الإلزام علائق الناس من حيث الأموال والأشخاص، وهي بهذا المعنى تقارب معنى (الحكم)

في اصطلاح الأصوليين، ومعنى القانون في اصطلاح القانونيين (سعد الله، ٢٠٠٣، ص ٤٢).
المعنى الثاني: باعتبار أثرها، ومن تجب له، فتكون هي المطلب الذي يجب لأحد على غيره (الحقيل، ١٤١٤، ص ٢٨).

المفهوم الإجرائي لحقوق المرأة في القطاع الحكومي: هي مجموعة حقوق المرأة السعودية العاملة المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية مثل: حقها في الإجازات والتعيين والتدريب وتعتبر الحقوق المدنية من الحقوق الفردية أي الحقوق التي تحمي الأفراد في المجتمع، وتحفظ لهم حقهم في المشاركة في مجتمعهم دون أي تمييز أو تفرقة فيما بينهم.

- مفهوم العوامل:

يشير مفهوم العوامل إلى مجموعة المتغيرات التي تؤثر في الموقف أو المشكل، وتؤدي إلى تكوين مظاهر سلوكية أو قيمية توجه أداءه للأدوار والمسؤوليات المرتبطة بالموقف، وأيضاً تعرف بأنها المؤثرات الظاهرة والكامنة التي يمكن أن تؤدي من خلال تفاعلها إلى تعديل أو تغيير الموقف والمكونات الشخصية بما تتضمنه من أساليب للإدراك، وأشكال لفهم أنماط التقويم، وأساليب ردود الأفعال تجاه المواقف المختلفة (الرويلي، ٢٠٠٨م، ص ٢٩-٣٠).

مفهوم العوامل الإجرائية: هي المتغيرات الشخصية والثقافية والاجتماعية التي يمكن أن تؤثر في الوعي وعملياته المختلفة من إدراك وفهم وتقييم وممارسة.

- مفهوم القطاع الحكومي:

يشمل القطاع الحكومي الإدارات العامة التابعة مباشرة للوزارات، مؤسسات عامة كمؤسسة الكهرباء على سبيل المثال، الأسلاك العسكرية من جيش وقوى أمن، الأسلاك التربوي من أساتذة ومعلمين، وأسلاك دبلوماسية وغيرها، وكل منها يتمتع بمالك خاص به، له أحكامه وقواعده المختلفة، ويختلف حجم القطاع الحكومي بين دولة وأخرى، فالقطاع الحكومي هو ملكية الدولة من حيث النطاق المادي.

كما يتحدد مفهوم القطاع الحكومي بمدى ارتباطه بخدمة المواطن، وهذه الخدمة تستجيب لحاجيات المواطن وتطلعاته. وتعبير القطاع العام يستخدم للدلالة على النشاطات الاقتصادية القائمة على أساس ملكية الدولة لرأس المال والمنتجات.

<http://asharqiaforum.com>

كما أن القطاع الحكومي يندرج تحت نظام الخدمة المدنية، وتعتبر الخدمة المدنية عن الخدمة العامة في الهيئات العامة، وأهم فرع في الخدمة المدنية هو الذي يضم العاملين في المنظمات الحكومية (المصالح، المؤسسات العامة، والوزارات).

المفهوم الإجرائي للقطاع الحكومي: ونعني به في هذه الدراسة القطاع التربوي الذي يضم المدارس والجامعات وما تحتويه من أساتذة ومعلمين وهيئة إدارية.

٢- التوجه النظري للدراسة والدراسات السابقة:

سوف تعتمد الدراسة على إطار نظري يستفيد قدر الإمكان من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، سواء الدراسات المرتبطة بنظام الخدمة المدنية أو الدراسات المرتبطة بحقوق المرأة، سواء أكانت دراسات عربية أم دراسات أجنبية، ومن هذه الدراسات على سبيل المثال، وليس الحصر ما يأتي:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (الزهراني، ٢٠٠٤م) بعنوان «المشاركة الاجتماعية للمرأة. حقوقها وواجباتها نحو الأسرة والمجتمع الواقع والمأمول» وقد توصل الباحث إلى آليات منبها: تصحيح تصورات الرجل والمجتمع السعودي عن شخصية المرأة. ومن آليات تفعيل ذلك فهم حقوق المرأة التي أقرتها الشريعة الإسلامية فهماً صحيحاً شاملاً لجميع جوانب حياة المرأة دون تأثر بالعادات والتقاليد والموروثات المكتسبة من التربية التسلطية للرجل على المرأة، ودون تأويل أو تفسير وتحسير الفجوة في المعاملة بين الذكور والإناث، وتقنين التشريعات الخاصة بالمرأة.

- دراسة (الدخيل، ٢٠٠٥م) بعنوان «قواعد وأنظمة عمل المرأة: دراسة الواقع واقتراح نموذج إصلاحي لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية». ويتميز هذا البحث بأنه اشتمل على جميع الدراسات العلمية (الرسائل الجامعية) المتعلقة بالمرأة السعودية بشكل مباشر والمنشورة خلال خمس عشرة سنة (١٩٩٠-٢٠٠٤م)، البالغ عددها (٣٦٦) دراسة، وقد هدف البحث إلى التعرف على واقع النتائج والتوصيات المتضمنة في الدراسات السابقة، وتفسير مدى فاعليتها في معالجة موضوع المرأة السعودية العاملة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها ما يلي:

أجمعت معظم الدراسات على وجود عوائق قانونية للأنتى في المملكة العربية السعودية، وعلى وجود فجوة بين الأنظمة وتطبيقاتها، والدور المبالغ فيه للعادات والتقاليد ومزاحمتها للكتاب والسنة، وتأثيرها على الموقف الفقهي، ووجود بعض القيود الاجتهادية غير اللازمة، واقترحت بعض الدراسات مراجعة الأنظمة التي لا تساوي بين الرجل والمرأة، وضبطها بما يتفق مع الشرع، وضرورة وجود دراسات فقهية معنية بها.

- دراسة (الرويلي، ٢٠٠٨م) بعنوان «العوامل المؤثرة على وعي الشابة بحقوقها: دراسة استطلاعية على عينة من طالبات جامعة الملك سعود في مدينة الرياض» وهدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في درجة وعي الشابة السعودية بحقوقها، وذلك من خلال محاولة التعرف على تأثير البعد الثقافي والاجتماعي والاقتصادي في درجة وعي الشابة السعودية بحقوقها، والتعرف على الدرجة المتحصلة للشابة وفق القياس الكلي للوعي الحقوق. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن مستوى وعي الشابة السعودية بحقوقها متدنٍ، فقد حققت الطالبات ٤٠٪ فقط من الوعي الحقوقي. وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها:

١- ضرورة الحرص على رفع مستوى وعي المرأة بحقوقها الإنسانية والدينية والمدنية، حيث أثبتت هذه الدراسة تديني وعي الشابة السعودية بهذه الحقوق.

٢- ضرورة تفعيل دور الأسرة من خلال التنشئة الاجتماعية بالحرص على غرس مفاهيم الوعي بحقوق المرأة وتوفير السبل المساعدة على رفع مستوى الوعي الحقوقي.

- دراسة (الفوزان، ٢٠١٢م) بعنوان: حقوق المرأة في الأنظمة السعودية»، وتم فيها تناول حقوق المرأة بين الأنظمة السعودية والشريعة الإسلامية، وبيان حقوق المرأة في الأنظمة السعودية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: تميز الأنظمة السعودية، وحرصها الشديد على حفظ حقوق المرأة والدفاع عن مصالحها، وتعلن بجلاء عن مكانة المرأة في هذه البلاد ورفع قدرها، والضمانات الكثيرة التي وضعتها الشريعة الإسلامية الغراء لحماية حقوقها ومصالحها، ومراعاة قدراتها وإمكاناتها، وسد حاجاتها والتجاوب مع تطلعاتها، في بيئة آمنة مستقرة، وجو طاهر نقي. ولكن المشكلة تكمن في مدى التزام الناس كلهم بهذه الأنظمة، وفي صرامة الجهات المسؤولة في تطبيقها ومعاقبة الخارجين عليها، وفي ترجمة هذه الأنظمة إلى واقع عملي ووضع الآليات المناسبة لتطبيقها وتحقيق أهدافها، كما تظهر المشكلة أيضاً في جهل كثير من النساء بهذه الحقوق، وعدم معرفتهن بالطريقة المناسبة للمطالبة بها، وأوصت الدراسة بعدة توصيات، منها ضرورة تكثيف حملات التوعية والتثقيف بحقوق المرأة من خلال المساجد والجموع والمدارس والجامعات، ووسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة والمقروءة، وإقامة المؤتمرات والملتقيات والندوات والمحاضرات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة ستراشان (Strachan, 2010) بعنوان: «تجارب توظيف المرأة في أستراليا منذ عام ١٩٥٠م». وهدفت هذه الدراسة إلى تناول معنى الحياة الجيدة للمرأة بالنسبة لطبيعة العمل في أستراليا من خلال دراسة التشريعات والسياسات الوطنية، وقد أوصت الباحثة بالعديد من التوصيات من بينها: أن توافر العديد من الفرص أمام المرأة لدخول سوق العمل بدرجة أكبر تتمثل في تناقص الفرص في التحاقهن بالمهام الإدارية؛ لأن الرجال يشغلون هذه الوظائف، وبالتالي يلزم محاولة حل مشكلة أن المرأة ما زالت مقيدة في اختياراتها وفقاً للاختيارات المتاحة التي قدمتها الثقافات التنظيمية العداوية وشرعت عدم وجود ممارسات تساعد المرأة في إدارة العمل والرعاية الأسرية معاً، كما يلزم توفير سبل الرعاية الأسرية بنطاق أوسع؛ لإتاحة الفرص أمام النساء للعمل بطريقة أشمل.

- دراسة سينها (Sinha, 2011) بعنوان: «حقوق المرأة: النساء التونسيات في بيئة العمل» وقد هدفت هذه الدراسة إلى وصف الوضع الراهن للنساء في تونس بالنظر في تغير المشهد الاجتماعي والسياسي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي القائم على استعراض عدد من الأدبيات السابقة التي توضح (العولمة وتمكين المرأة، ونظرة عامة حول حقوق المرأة في تونس، وحقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتنمية والمرأة في تونس)، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: يجب إجراء مزيد من البحوث لدراسة الأوضاع التنظيمية، في كل من المناطق الحضرية والريفية لتوفير فهم أفضل لسبب استمرار وجود المرأة في هامش القوى العاملة، على الرغم من نجاحها في المجالات الاجتماعية والسياسية.

- دراسة فابنيك (Vapnek, 2013) بعنوان: «المؤتمر الدولي لعام ١٩١٩ للمرأة العاملة» وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل كيف أن المرأة العاملة أخذت شكل فئة اجتماعية يتم التنازع على مكانتها في اللحظة التكوينية للعمل النسائي الوطني، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها: أن الأولويات الخاصة بالنساء أثناء العمل تضيع بداخل المؤسسات المختلطة، كما أنه يتم تجاهل آراء الإناث، وخاصة الأصغر سنًا، وبالتالي فإن عمل المرأة في المؤسسات المختلطة أدى إلى نتائج عكسية، بالرغم من قدرة النساء على إتقان واحترام العمل وتخصيص جزء كبير من وقتهم ومجهودهن له.

- دراسة بلوال وآخرين (Belwal et al., 2014) بعنوان: «التوازن بين العمل والحياة، والسياسات وثيقة الصلة بالأسرة وأنواع القضايا التي تتعلق بالعمل والحياة: دراسة تصورات الموظفين لعمل المرأة في عمان» وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير السياسات وثيقة الصلة بالأسرة في مساعدة الموظفين في إدارة مسؤوليات أسرهم، وتهيئة ظروف عمل مرنة وتمكين النساء من أداء أفضل في كلتا الجبهتين في الداخل وفي العمل، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات من بينها: شمول البحوث المستقبلية على تقييمات لدور المعايير والقيم التنظيمية للسياسات وثيقة الصلة بالأسرة وتأثيرها على التوازن بين العمل والحياة، إلى جانب أن هناك حاجة إلى تحديد المشكلات التي تواجه المرأة في قوة

العمل وكيفية معالجتها ووضع التوقعات. كما ينبغي للحكومة سؤال أصحاب العمل بأن يجددوا الوظائف المناسبة للنساء وتخصيصها لهن وتوفير منصة لحقوق العمال بما يتناسب مع الشروط اللازمة لتحقيق التوازن في العمل.

- دراسة سابرامانيام وآخرين (Subramaniam et al., 2015) بعنوان: «ترتيبات العمل المرنة، والتوازن بين العمل والحياة، والنساء في ماليزيا». وهدفت هذه الدراسة إلى بحث تجربة وتصور النساء العاملات حول مؤسسات العمل الثابتة والمرنة في سياق التوازن بين العمل والحياة، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: يجب الموازنة بين سياسات سوق العمل والبنيات الأسرية السائدة المستقبلية، كما يجب إدراك كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة من قبل النساء والرجال الذين يعملون في الأعمال مدفوعة الأجر.

من استعراض الدراسات السابقة نستنتج عدة نتائج، منها: أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة السعودية يأتي في قطاع التعليم، ثم العمل الإداري فالقطاع الصحي. وأن فرص العمل للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص محدودة وتتحصر في المجالات التقليدية، كما أشارت إلى أن هناك اتجاهات مجتمعية وأسرية تحول دون عمل المرأة السعودية، والدور المبالغ فيه للعادات والتقاليد، مع أهمية فهم حقوق المرأة التي أقرتها الشريعة الإسلامية فهمًا صحيحًا شاملًا لجميع جوانب حياة المرأة، وأكدت الدراسات على وجود عوائق قانونية للأنتى في المملكة العربية السعودية، وعلى وجود فجوة بين الأنظمة وتطبيقاتها، ومنها وجود اختلاف فيما نص عليه نظام التقاعد المدني في الفصل الثامن من المادة التاسعة والعشرين من عدم جواز الجمع بين معاشين أو أكثر، والذي يبدو من النص أنه حكم لا تختص به المرأة وحدها بل يطبق على الجميع ذكورًا وإناثًا، إلا أنه في حالة استحقاق أكثر من معاش يُصرف المعاش الأكبر، وأن الوضع والظروف الاجتماعية تفرض على المرأة أن تكون الطرف الذي يفتقد معاشه، وأن من أبرز المشاكل التي تؤثر على عمل المرأة السعودية في القطاع العام من وجهة نظر العاملات بالقطاع العام تتمثل في: عدم وجود وسائل نقل مجانية، وعدم وجود مراكز حضانة للأطفال، وضعف مستوى الرواتب، وأشارت الدراسات

الى أن مستوى وعي الشابة السعودية بحقوقها متدنٍ، فقد حققت الطالبات ٤٠٪ فقط من الوعي الحقوقي، وأكدت على ضرورة الحرص على رفع مستوى وعي المرأة بحقوقها الإنسانية والدينية والمدنية، وأهمية إصدار وثيقة وطنية شاملة لجميع حقوق المرأة وواجباتها، أي: ما لها وما عليها، في ضوء الشريعة الإسلامية والأنظمة السعودية المستمدة منها، حيث ستكون هذه الوثيقة وسيلة فعالة في توعية المرأة والمجتمع بحقوق المرأة وواجباتها، وتعزيز الثقافة الحقوقية المتعلقة بالمرأة، كما ستكون مرجعاً مهماً يُتّجّ به، ويُعرّف بموقف المملكة تجاه القضايا الخاصة بالمرأة وحقوقها.

أدبيات الدراسة:

أولاً: المفهوم النظري لحقوق الإنسان:

إن حقوق الإنسان ذات طابع عالمي، وهي تنطبق على جميع الناس دون تمييز. واحترام حقوق الإنسان واجب التعزيز دائماً، وفي ظل جميع الظروف والنظم السياسية.

وهناك العديد من المفاهيم التي تختلف من مجتمع لآخر أو من ثقافة إلى أخرى لحقوق الإنسان، وقد حاول البعض تعريفها بأنها «فرع من فروع العلوم الاجتماعية يختص بتحديد الحقوق والرخص الضرورية التي تتيح ازدهار شخصية كل فرد في المجتمع استناداً إلى كرامته الإنسانية» (أحمد، ٢٠١٢، ص، ٨١).

ومن ناحية أخرى هناك العديد من المجالات لتعريف الحق أو ما يطلق عليه «المقاربة الحقوقية» ومن هذه المحاولات التعريف التالي: إدماج المعايير الحقوقية في الأنشطة التنموية، وهذا يعني النظر إلى موضوعات تنمية الوعي من زاوية حقوقية، وتحليل المشروعات التنموية من نفس الزاوية، والنظر إلى الناس على أنهم أصحاب حقوق وفاعلية في الموقف الإنمائي (أبو المعاطي، ٢٠١٢م، ٢٥٣).

والحقوق هي التزامات المجتمع تجاه كل أعضائه التي يستحقها الفرد قانونياً وأخلاقياً عند طلبها، ويقصد بالحقوق: المصالح والحريات التي يتوقعها الفرد أو الجماعة من المجتمع

بما يتفق مع معايير هذا المجتمع، أي المزايا التي يشعر الفرد أو الجماعة أن من حقوقهم أن يحصلوا عليها من المجتمع، والحق من وجهة نظر القانون هو سلطة يؤولها القانون لشخص ما لتمكينه من القيام بأعمال معينة؛ تحقيقاً لمصلحة يعترف بها القانون، ويقسم الحق إلى حق طبيعي وحق وضعي، والحق الطبيعي هو اللازم لطبيعة الإنسان من حيث هو إنسان، وأما الحق الوضعي فهو الذي تقره القوانين المكتوبة والعادات المقررة (فهمني، ٢٠٠٨، ص ٢٣٤).

وعلى هذا نجد أنه إذا كانت حقوق الإنسان من قبل الحكومات لأغراض سياسية أو اقتصادية في التعامل الدولي، فإن ذلك لا يعني أن قضية حقوق الإنسان لم تستحوذ على اهتمامات الجماعات والأفراد والمنظمات وجميع مؤسسات المجتمع؛ إذ إنها أصبحت قضية ضاغطة؛ مما جعل العديد من الحكومات توليها اهتماماً بالغاً، كما أولتها المؤسسات أهمية قصوى.

ويعود الاهتمام بحقوق الإنسان في الآونة الأخيرة إلى عدة أسباب، منها:

- ١- أن حقوق الإنسان لم تعد كما كانت في الماضي مسألة فردية تعالج في نطاق القوانين والأنظمة الداخلية، بل أصبحت اليوم قضية عالمية وإنسانية تهم كل إنسان.
- ٢- أن حقوق الإنسان أصبحت في العقدين الأخيرين الشغل الشاغل لكل حكم أو نظام يطمح إلى تحصين نفسه بالشرعية، وإبعاد تهمة الديكتاتورية والاستبداد عن ممارساته.
- ٣- أن عظمة الدولة أو رفعتها تقاس اليوم بمدى احترامها لهذه الحقوق والتزامها بها، وتوفير الضمانات القانونية والعلمية لها.
- ٤- أن فقدان الحقوق والحريات، أو قمعها أو تكبيلها أو أدها كان على مر العصور سبباً من أسباب انهيار المجتمعات.
- ٥- أن انتهاك حقوق الإنسان في مجتمع ما يؤدي إلى إضعاف القدرة على الإبداع لدى أفراد.
- ٦- أن انتهاك حقوق الإنسان يؤثر سلباً في النظام والاقتصاد العالمي، ويؤدي إلى تعكير صفو العلاقات الدولية.

٧- أن حقوق الإنسان ما زالت تعيش أزمات حادة ومتعددة في كثير من بلدان العالم، ولا يزال ملايين الناس مجردين من حقوقهم الأساسية الأولية، بما فيها الحقوق السياسية والاجتماعية المختلفة؛ مما يشير إلى عدم كفاية الجهد المبذول حتى الآن لتغيير واقع العلاقات الإنسانية التغيير الذي يحفظ حقوق الإنسان ويحميها (شطناوي، ١٩٩٥، ص ٣٤).

ثانياً: المفهوم النظري للوعي:

تشير أبعاد الوعي إلى وجود وعي فردي: يعبر عن فرد محدد له ظروفه التوعوية الخاصة، ويعكس وجوداً فردياً محدداً، وإلى وجود وعي جماعي أو جماهيري: يعني وعي طبقة محددة أو مجتمع محدد، وهو إدراك وتصور طبقان للمجتمع والطبيعة، وإلى وعي مجتمعي: يعكس الوجود الاجتماعي ككل، لكن بتضاريسه وتبايناته وتناقضاته، ويشير إلى إدراك وتصور القضايا المجتمعية الأساسية. وهذه المستويات والأبعاد لا توجد منعزلة عن بعضها، أو عن تاريخ المجتمع؛ لأنها دينامية متفاعلة جديلاً.

وكلا المستويين الفردي والاجتماعي يتبادلان التأثير والتأثر من منظور جديلي، ويحتاج فهم الواحد منهما إلى فهم الآخر، إلا أن التمييز بينهما يكشف عن أمرين: يوضح الأول أن الأبعاد المعرفية المختلفة التاريخية والمعاصرة، بما في ذلك الأيديولوجيا، تؤثر في الوعي الاجتماعي، بالإضافة إلى تأثيره بتفاعل وعي الأفراد. ويوضح الثاني درجة انعكاس الواقع وشكل هذا الانعكاس ومحتواه. فالوعي الفردي انعكاس مباشر وعياني للوجود الفردي، في حين أن الوعي الاجتماعي يحوي درجات أكثر تعميمًا وتجريدًا، ويهم هنا تمييز الوعي الاجتماعي بأنه يعكس الروابط والعلاقات بين الظواهر والأفراد والجماعات والطبقات، فالوعي الاجتماعي هو الذي يعمم خبرة الوعي المباشر، ويكسبها شكلاً ومحتوى اجتماعيين، يعمقهما وينشرهما بين أعضاء الجماعة والطبقة وبين الجماهير، وبالتالي تندمج الإدراكات الفردية وتتكامل في تصورات جماعية، مما يكسبها طابعاً موضوعياً، ميزانه مصالِح الجماعة وتصوراتها (مراد، ١٩٨٤م، ص ١٢٧).

معوقات وعي المرأة بحقوقها:

من أهم معوقات وعي المرأة بحقوقها ما يلي:

- ضعف العلم الشرعي عند كثير من النساء مع غياب ذلك في المناهج الدراسية: فإن لجهل النساء بالأحكام الشرعية عامة، وبحقوقهن خاصة الأثر الكبير الذي يحول دون معرفة المرأة بحقوقها وواجباتها، فالملاحظ في مناهج التعليم أنها تكاد تخلو من تعريف النساء وتعليمهن بقضاياهن الأساسية، والمشكلات التي قد يتعرضن لها وسبل علاجها؛ لأن مناهج التعليم تأثرها قليل في التوعية الحقوقية للمرأة السعودية.
- غلبة العادات والتقاليد الموروثة من المجتمع: وهذه من أهم الأسباب التي تجعل المرأة لا تطالب بحقوقها؛ لما يغلب على ظنها بأن تلك العادات والتقاليد واجبة عليها، وإن كانت مخالفة للشرع كحرمانها من الميراث أو إجبارها على الزواج بمن لا تريد، وغير ذلك، فقد ترضى بذلك اعتقاداً منها بأنها لا تستطيع تغييره أو خوفاً من المطالبة بعدم تنفيذ ذلك من الولي.
- قلة التوعية في وسائل الإعلام: فالمتتبع لوسائل الإعلام يجد تغييب القضية الأساسية من نشر حقوق المرأة وتبصيرها بما لها وما عليها، وتبصير الرجل بذلك أيضاً؛ لأنه قد يخفى على الأولياء واجباتهم تجاه النساء، وبالمقابل يلاحظ الانشغال في وسائل الإعلام بأمور ثانوية وقصور نظر بعض الكتاب عليها مع إكثارهم من الجدل حولها مثل: (مسألة تغطية الوجه، وقيادة المرأة للسيارة. وغيرها) مع نسيانهم أو تناسيهم للقضية الأساسية.
- ضعف طبيعة المرأة مع تسلط الرجل في بعض المجتمعات: إن تسلط بعض الأولياء على النساء واستغلال ضعفهن يجعل المرأة الضعيفة بطبعها لا تطالب بحقوقها، وقد تصمت عما قد يصيبها من الولي خوفاً من أن تلاقى أكثر مما هي عليه.
- الخوف من المطالبة بالحقوق أو دخول المحاكم: وهذا السبب متعلق بالسابق؛ لأن المرأة قد لا تطالب إما لعدم علمها بما لها وما عليها، أو لخوفها من الدخول في المحاكم، فقد ترضى بما هي عليه وتعيش مع ولي ظالم، وتفضل الصبر لهذا السبب (الصغير، ٢٠١١م).

ثالثاً: القطاع الحكومي (نظام الخدمة المدنية) في المملكة العربية السعودية:

لقد نالت المرأة حقوقها كاملة في كنف الدين الإسلامي، وبلادنا دؤوبة على كسر حاجز الصمت حول حقوق المرأة ومواجهة المشكلات الاجتماعية بسبب اختلاف الثقافات والعادات والتقاليد التي اعتمدت على العرف لحقبة طويلة من الزمن، فأصبح للمرأة مواد وبنود تحدد حقوقها في مختلف الأنظمة السعودية (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٦هـ).

ففي ١٢ ديسمبر ٢٠١٤م صدر أمر ملكي ينص بأن تكون المرأة عضواً يتمتع بالحقوق الكاملة للعضوية في مجلس الشورى، وأن تشغل نسبة (٢٠٪) من مقاعد العضوية كحد أدنى. ويضم المجلس الحالي في عضويته (٣٠) امرأة من أصل ١٥٠ عضواً هم مجموع أعضاء مجلس الشورى السعودي، كما أقرت مشاركة المرأة في الترشح والانتخاب لعضوية المجالس البلدية اعتباراً من عام ٢٠١٥م، والمرأة السعودية تشغل مناصب عليا في الوظائف العامة، وأصبحت شريكاً مهماً في العديد من الهيئات والجمعيات الأهلية: كالغرف التجارية، والأندية الأدبية، وجمعيات الخدمات الاجتماعية.

ويعتبر نظام الخدمة المدنية، من حيث طبيعته وكفاءة العنصر البشري العامل فيه، وفاعلية الخدمات التي يقدمها للجمهور من المؤشرات الدالة على تماسك البناء المؤسسي للإدارة العامة في أي بلد.

مفهوم الخدمة المدنية (Civil service):

تعبر الخدمة المدنية من العمليات التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والرقابية المتعلقة بتهيئة العاملين بالجهاز الحكومي للدولة واستخدامهم ورفع كفاءتهم وتحديد حقوقهم وواجباتهم، وفقاً للنظم والتشريعات واللوائح من أجل تحقيق الأهداف المرسومة.

ويعتبر (نظام الخدمة المدنية) في المملكة العربية السعودية الصادر سنة (١٣٩٧هـ) والمعمول به حتى تاريخه هو النظام الذي ينظم حقوق وواجبات غالبية موظفي الدولة، والنظام العام للأنظمة واللوائح التي تنظم حقوق وواجبات بعض شرائح العاملين في مؤسسات الدولة في المملكة.

رابعاً: نظرية الدور (Role Theory):

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين؛ إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية، إنما يعتمدان على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية. وذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع؛ علماً بأن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً، بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وأن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية، بل تكون مختلفة، فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية، والدور يعد الوحدة البنائية للمؤسسة، والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي، فضلاً عن أن الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع.

إن علماء الاجتماع الذين يعتقدون بنظرية الدور هم: ماكس فيبر الذي تناولها بالدراسة والتحليل في كتابه الموسوم بـ «نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي»، وهانز كيرث وسي رايت ملز في كتابهما الموسوم بـ «الطباق والبناء الاجتماعي» وتالكوت بارسونز في كتابه الموسوم بـ «النسق الاجتماعي»، وأخيراً روبرت مكايفر في كتابه الموسوم بـ «المجتمع».

وتستند نظرية الدور إلى عدد من المبادئ العامة التي أهمها ما يلي:

- ١- تحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية، وتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ٢- انطواء الدور الاجتماعي الواحد على مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناءً على مؤهلاته وخبراته وتجاربه وثقة المجتمع به وكفاءة شخصيته، وبعد أداء الفرد لواجباته يحصل على مجموعة حقوق مادية واعتبارية، علماً بأن الواجبات ينبغي أن تكون متساوية مع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها.

- ٣- شغل الفرد الواحد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية وظيفية في آن واحد، ولا يشغل دورًا واحدًا، وهذه الأدوار هي التي تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية، ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية وطبقته.
- ٤- أن الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي، وهو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي.
- ٥- سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي؛ إذ إن الدور يساعدنا في التنبؤ بالسلوك؛ وذلك أن سلوك الطالب أو المدرس يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي.
- ٦- أنه لا يمكن إشغال الفرد للدور الاجتماعي وأدائه بصورة جيدة وفاعلة دون التدريب عليه، علمًا بأن التدريب على القيام بالأدوار الاجتماعية يكون خلال عملية التنشئة الاجتماعية.
- ٧- أن الأدوار الاجتماعية تكون متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة، بحيث لا يكون هناك تناقض بين الأدوار.
- ٨- أن الأدوار الاجتماعية تكون متصارعة أو متناقضة عندما لا تؤدي المؤسسة أدوارها بصورة جيدة، كما أن تناقض الأدوار الوظيفية التي يشغلها الفرد يشير إلى عدم قدرة المؤسسات، التي يشغل فيها الفرد أدواره على إدارة مهامها بصورة إيجابية ومقتدرة.
- ٩- أنه عند تفاعل دور مع أدوار أخرى، فإن كل دور يقيم الدور الآخر، وعندما يصل تقييم الآخرين لذات الفرد، فإن التقييم يؤثر في تقييم الفرد لذاته، وهذا ما يؤدي إلى فاعلية الدور ومضاعفة نشاطه.
- ١٠- اتصال الفرد بالمجتمع عن طريق الدور، واتصال المجتمع بالفرد، والاتصال قد يكون رسميًا أو غير رسمي.
- ١١- أن الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي.
- ١٢- أن التركيب الخلفي للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي والأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد في حياته اليومية (الحسن، ٢٠١٠م).

١٣- فالدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي، والمدرسة والجامعة مؤسسات اجتماعية، تعتبر المرأة الموظفة جزءاً منها، ومن مؤسسات اجتماعية أخرى، ويكون للموظفة دور تقوم به هو عبارة عن الواجبات التي تؤديها والحقوق التي تحصل عليها، فحقوقها تحددتها الواجبات والمهام التي تنجزها، وعندما تؤدي المرأة دورها الاجتماعي يتحدد سلوكها وعلاقتها مع الآخرين، ويمكن هنا التنبؤ بما يمكن أن تقوم به من سلوك بناءً على دورها، لكن إذا اختلف التساوي بين الحقوق والواجبات، أثر ذلك على دور الموظفة، فمثلاً عندما لا تتساوى حقوق الموظفة مع واجباتها ينعكس ذلك على عملها، وينتج عنه مشكلات في العمل؛ لذلك كان لا بد من أن يكون لدى المرأة العاملة السعودية وعي بحقوقها؛ لكي تستطيع أداء الدور المطلوب منها.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف تحديد وتحليل مدى وعي المرأة السعودية العاملة في قطاع التعليم الحكومي مع تحديد العوامل المؤثرة في هذا الوعي، وصولاً إلى آليات لتنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي.

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية:

تحدد الحدود البشرية في التالي:

- ١- عينة من أعضاء هيئة التدريس (النساء) من الجامعات المختارة في الدراسة وعددهم (٣٣٨).
- ٢- عينة من أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات المختارة في الدراسة وعددهم (٣٨٤) عضوة.

- ٣- عينة من المعلمات العاملات في المدارس الحكومية النهارية وعددهم (٣٨٣) معلمة.
 ٤- عينة من الإداريات العاملات في المدارس الحكومية النهارية وعددهم (٣٨٤) إدارية.
 ٥- وقد تم استخدام أسلوب العينة العمدية (الغرضية) وهي من العينات غير الاحتمالية التي يستخدمها الباحث عندما يريد دراسة مجتمع معين محدد (الضحيان، حسن، ٢٠٠٢م، ص٢٧٧) في تحديد مدارس البنات الحكومية النهارية (وقد كان اختيار المدارس بترشيح من وزارة والتعليم)، بحيث تم اختيار مجموعة من المدارس وتطبيق أدوات البحث فيها على المعلمات والإداريات، كما هو واضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (١): يوضح العينة المطلوبة من المدارس والمعلمات والإداريات

م	عدد المدارس	عدد المعلمات	عدد الإداريات
العدد *	١٢٧٦٥	٢٣٤,٣٦٣	٤٠,٤٠٠
العينة عند مستوى ٠,٠٥	٣٧٠	٣٨٣	٣٨٤

- وقد كان تحديد هذه العينة العمدية من المعلمات والإداريات؛ واختيار المدارس بترشيح من وزارة والتعليم وذلك للشروط التالية:
- ١- تمثيل جميع المعلمات والإداريات من تلك المدارس؛ وذلك لحضور الاجتماعات الخاصة بالوزارة.
 - ٢- إبدائهن الاهتمام بموضوع الدراسة؛ ورغبتهن في الخروج بنتائج معبرة عنهن ومن تمثلهن على مستوى الوزارة.
 - ٣- انتظامهن في حضور اجتماعات الوزارة كممثلات لهذه المدارس.
 - ٤- كما تم تحديد حجم عينة الدراسة (من معلمات وإداريات) عند مستوى ٠,٠٥ وفقاً لجدول مورجان لاختيار العينة.

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement, 1970

اختيار عينة عشوائية عنقودية احتمالية؛ لأنها تتعامل مع المجتمعات المتجانسة التي تتشابه فيما بينها في خصائصها العامة، بغض النظر عن كونها مجتمعات صغيرة أو كبيرة، بشرط أن يكون مجتمع الدراسة موزعاً في أكثر من مكان جغرافي (الضحيان، حسن، ٢٠٠٢م، ص ٢٧٢)، وبحيث تكون هذه العينة مختارة من الجامعات السعودية الحكومية التي يتوافر فيها أعضاء هيئة التدريس من فئة الإناث، وتكون ممثلة لمعظم مناطق المملكة العربية السعودية.

وتم تحديد حجم العينة تبعاً للجدول الإحصائية الواردة في المراجع العلمية (الضحيان، حسن، ٢٠٠٢م، ص ٢٤٨) ما بين ٣٣٥ - ٣٣٨ وفقاً لمجتمع الدراسة البالغ ٢٦٤٨، وبحسب المراحل التالية:

- ١- تحديد مجموع أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات المختارة البالغ عددهم (٢٦٤٨).
- ٢- حساب الحجم الأمثل للعينة (١٠٪) لكل جامعة.
- ٣- حساب نسبة كل جامعة، وبالتالي تحديد العينة المطلوبة منها.

وبنفس الكيفية تم اختيار العينة المطلوبة من أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات السعودية الحكومية

كما هو واضح في الجدول رقم (٢) الذي يوضح الجامعات السعودية الحكومية ذات العلاقة بالدراسة، اوفي لجدول رقم (٣) الذي يوضح العينة المطلوبة من أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات السعودية الحكومية.

الجدول رقم (٢): يوضح العينة المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية

م	الجامعة	الدرجة العلمية			٣٠ ٣٠ ٣٠	%١٠ من العينة	نسبة كل جامعة من العينة	العينة المطلوبة
		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد				
١	جامعة الملك سعود بمنطقة الرياض تأسست عام ١٣٧٧ هـ / ١٩٥٧ م	٦٨	١٢٨	٤٦٦	٧٦٢	٧٦	%٢٩	٩٧
٢	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمنطقة الرياض تأسست عام ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م.	٣٧	٨٨	٥٢٣	٦٤٨	٦٥	%٢٥	٨٥
٣	جامعة أم القرى بمنطقة مكة المكرمة تأسست عام ١٤٠١ هـ / ١٩٧٩ م	٣٣	١٢١	٤٣٤	٥٩٠	٥٩	%٢٢	٧٤
٤	جامعة الدمام ١٤٣٠ هـ / ٢٠٠٩ م تأسست في الثالث من رمضان عام ١٤٣٠ هـ الموافق ٢٤ أغسطس ٢٠٠٩ م صدر قرار من مجلس الوزراء بفصل شطري <u>جامعة الملك فيصل</u> (١٣٩٥ هـ) في كل من <u>الدمام والأحساء</u> إلى جامعتين منفصلتين، وبذلك تأسست جامعة الدمام؛ لتحتفظ بالإرث الأكاديمي لكليات جامعة الملك فيصل بالدمام التي تمتد تاريخها لأكثر من ثلاثة عقود. (http://ar.wikipedia.org/wiki)	٢١	٧٩	٣٧٠	٤٧٠	٤٧	%١٧	٥٨
٥	جامعة الملك خالد بمنطقة عسير تأسست عام ١٤١٩ هـ / ١٩٩٨ م	١٥	٤٥	١١٨	١٧٨	١٨	%٧	٢٥
المجموع		٢٦٤٨			٢٦٥	%١٠٠	٣٣٨	

الجدول رقم (٣): يوضح العينة المطلوبة من أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات السعودية الحكومية

م	الجامعة	عدد الإداريات	١٠٪ من العينة	نسبة الإداريات من كل جامعة المطلوبة	العينة المطلوبة
١	جامعة الملك سعود بمنطقة الرياض	١٣٧٧١	١٣٧٧	٦٦٪	٢٥٣
٢	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمنطقة الرياض	٣٤٦٦	٣٤٧	١٦٪	٦١
٣	جامعة أم القرى بمنطقة مكة المكرمة	٩٥٧	٩٦	٥٪	١٩
٤	جامعة الدمام	١٢٥٧	١٢٦	٦٪	٢٣
٥	جامعة الملك خالد بمنطقة عسير	١٢٣٨	١٢٤	٦٪	٢٣
	المجموع	٢٠٦٨٩	٢٠٧٠	١٠٠٪	٣٨٤

- الحدود المكانية:

تتحدد الحدود المكانية للدراسة الحالية مما يلي:

- ١- عدد (٥) جامعات في المملكة العربية السعودية، كما هو واضح في الجدول رقم (٢).
- ٢- عينة من مدارس البنات الحكومية (٣٧٠) مدرسة في المملكة العربية السعودية كما هو واضح في الجدول رقم (١).

- الحدود الزمنية:

فترة جمع البيانات من الميدان كانت في حدود ثلاثة أشهر وكانت من ١٤٣٩/٣/٧ وحتى ١٤٣٩/٦/٤.

- أداة الدراسة:

تم اعتماد أداة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وقد تم تصميمها بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة المشابهة، وبعد تصميمها تم اتباع الخطوات التالية للتحقق من صلاحيتها للتطبيق الميداني.

صدق أداة الدراسة:

أ - الصدق الظاهري للأداة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، تم عرضها على مجموعة من المحكمين، وفي ضوء آرائهم تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية.

ب - صدق الاتساق الداخلي للأداة:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (٤) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي:

م	المتغير	معامل الارتباط	الدلالة
١	وعي المرأة العاملة بحقوقها في قطاع التعليم	٠,٥٧٧ **	دالة عند ٠,٠١ بمعامل بيرسون
٢	العوامل التي تؤثر على وعي المرأة السعودية بحقوقها	٠,٧٢١ **	دالة عند ٠,٠١ بمعامل بيرسون
	الأداة ككل	٠,٩٣٩ **	دالة عند ٠,٠١ بمعامل بيرسون

ثبات الأداة:

م	المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	وعي المرأة العاملة بحقوقها في قطاع التعليم	٨	٠,٨١٠
٢	العوامل التي تؤثر على وعي المرأة السعودية بحقوقها	١٢	٠,٧٤٣
	ثبات الأداة ككل	المحوران معاً	٠,٨٢٩-

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences التي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS).

تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

السؤال الأول: «ما مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي؟»
جدول رقم (٤): استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور: مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي مرتبة تنازليًا حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة	الانحراف المعياري	الرتبة
			لا	إلى حد ما	نعم			
٧	أناقش مع زميلاتي بالعمل حقوقنا في نظام الخدمة المدنية	ك	٤٣٨	٥٩٨	٤٥٣	%	٠,٧٧٤	١
			٢٩,٤	٤٠,٢	٣٠,٤			
١	أتابع نظام الخدمة المدنية	ك	٣٩٤	٧٥٠	٣٤٥	%	٠,٧٢٨	٢
			٢٦,٥	٥٠,٤	٢٣,٢			
٢	أعرف حقوقي في نظام الخدمة المدنية	ك	٤٥١	٧٢٥	٣١٣	%	٠,٧١١	٣
			٣٠,٣	٤٨,٧	٢١,٠			
٨	أتابع وسائل الإعلام لتنمية معرفتي بحقوقتي في نظام الخدمة المدنية	ك	٥٤٩	٦٣٦	٣٠٤	%	٠,٧٣٩	٤
			٣٦,٩	٤٢,٧	٢٠,٤			
٣	أرى أن نظام الخدمة المدنية معبر عن حاجات المرأة السعودية	ك	٦٣٠	٦٧٣	١٨٦	%	٠,٦٧٨	٥
			٤٢,٣	٤٥,٢	١٢,٥			
٥	أرى أن نظام الخدمة المدنية منصف للمرأة	ك	٦٤٢	٧٤٨	٩٩	%	٠,٦٠٤	٦
			٤٣,١	٥٠,٢	٦,٦			
٦	أرى أن نظام الخدمة المدنية مراعي لتعدد أدوار المرأة السعودية	ك	٧٢٧	٦٠٧	١٥٥	%	٠,٦٦٧	٧
			٤٨,٨	٤٠,٨	١٠,٤			
٤	أحرص على الاحتفاظ بنسخة من نظام الخدمة المدنية	ك	١٠٢٣	٢٤٩	٢١٧	%	٠,٧٣٥	٨
			٦٨,٧	١٦,٧	١٤,٦			
المتوسط العام						٠,٤٥٠	١,٧٧	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه تبين أن أبرز ملامح وعي المرأة السعودية بحقوقها في نظام الخدمة المدنية السعودية تتمثل في مناقشتهم مع زميلاتهن بالعمل لحقوقهن في نظام الخدمة المدنية وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة تعتمد في التعرف على حقوقها في نظام في الخدمة المدنية بشكل كبير على مناقشة زميلاتهن في العمل، وهذا يتناقض مع ما ورد في أدبيات الدراسة حول الوعي المعرفي الذي يؤسس على المعرفة (Knowledge) التي تعني اكتساب المعلومات وإدراك معناها واكتساب اتجاه نحوها، سواء أكان إيجابياً أم سلبياً، وهذا يعني أن الوعي يتكون من توافر المعلومات عن ظاهرة أو موضوع أو قضية معينة، وله مستويات تبدأ بالمعرفة التي تكتسب بالاطلاع على العناصر البسيطة، إلى المعرفة المنظمة والمتطورة حول الموضوع (الفردى، ٢٠٠٢م، ص ٥٧)، الذي يتطلب توافر مصادر المعلومات مثل: الكتب والنشرات وإشراك المثقفين في مجال الوعي بحقوق المرأة في الحوارات والنقاشات المذاعة والمنشورات، وفي الحوادث والقضايا ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بالمجتمع، خاصة ذات المردود الإعلامي فيما يخص وعي المرأة بحقوقها (عبد الموجود، ٢٠٠٦م، ص ٦٨).

كما اتضح من النتائج أن مفردات العينة يرون أن نظام الخدمة المدنية غير منصف للمرأة، وهذه النتيجة تتفق مع ما أجمعت معظم الدراسات على، بوجود عوائق قانونية للأثني في المملكة العربية السعودية، وعلى وجود فجوة بين الأنظمة وتطبيقاتها، والدور المبالغ فيه للعادات والتقاليد ومزاحمتها للكتاب والسنة، واقترحت بعض الدراسات مراجعة الأنظمة التي لا تساوي بين الرجل والمرأة، وضبطها بما يتفق مع الشرع، وضرورة وجود دراسات فقهية معنية بما (الدخيل، ٢٠٠٥م). كما تبين من النتائج أن نظام الخدمة المدنية لا يراعي تعدد أدوار المرأة السعودية، ويؤكد ذلك ما أشارت إليه محددات نظرية الدور، بأن الفرد لا يشغل في المجتمع دوراً واحداً، وإنما يشغل عدة أدوار، وهذه الأدوار تكون عادة موجودة في نظم ومؤسسات المجتمع المختلفة، وأن الدور الواحد الذي يشغله الفرد ينطوي على جملة واجبات وحقوق، وقد يحدث الصراع بين الأدوار (Role conflict) عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد الذي يشغل فيها أدواراً مختلفة القيام بمهام وواجبات في الوقت نفسه، والفرد لا يستطيع القيام بذلك؛ للتضارب بين الأوقات أو محدودية قدرات

الفرد وقابلياته، وهنا يقوم الفرد بتنفيذ ما تريده منه مؤسسة واحدة كالأُسرة مثلاً، ويخفق في تنفيذ ما تريده منه المؤسسات الأخرى (الحسن، ٢٠١٠م)، وقد ينعكس سلباً على أداء المرأة لعملها.

كما اتضح من النتائج أن مفردات العينة لا يحتفظون بنسخة من نظام الخدمة المدنية؛ وقد يعود ذلك إلى عدم إدراكهم لأهمية الاطلاع على نظام الخدمة المدنية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الرويلي، ٢٠٠٨م) التي توصلت إلى أن مستوى وعي الشابة السعودية بحقوقها متدنٍ، فقد حققت ٤٠٪ فقط من الوعي الحقوقي، وهذا ما يؤكد أهمية زيادة وعي المرأة العاملة السعودية بحقوقها.

السؤال الثاني: «ما العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي؟»

جدول رقم (٥): استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور: العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة	العبرة	ب
			لا	إلى حد ما	نعم			
١	.٥٦٨	٢,٧٣	٥٣	٣٢١	١١١٥	ك	غياب التخطيط لبرامج تنمية وعي المرأة العاملة بحقوقها المدنية	١٢
			٣,٦	٢١,٦	٧٤,٩	%		
٢	.٥٤٠	٢,٧٢	٥٥	٣٢٤	١١١٠	ك	غياب آليات تعريف الوظيفة بالتغييرات في نظام الخدمة المدنية	١١
			٣,٧	٢١,٨	٧٤,٥	%		
٣	.٥٣٤	٢,٧٥	٦٨	٤٧٥	٩٤٦	ك	تعدد الأدوار الاجتماعية للمرأة داخل وخارج المنزل	٦
			٤,٦	٣١,٩	٦٣,٥	%		
٤	.٦٦١	٢,٥٥	١١٣	٤٦٨	٩٠٨	ك	ضعف دور وسائل الإعلام في توعية المرأة بحقوقها	١٠
			٧,٦	٣١,٤	٦١,٠	%		
٥	.٥٦٦	٢,٧٠	١٣٣	٤٣٨	٩١٨	ك	جهل المرأة بالأنظمة	٧
			٨,٩	٢٩,٤	٦١,٧	%		

د. حصة بنت عبد الرحمن السّند

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة	العبارة	أ
			لا	إلى حد ما	نعم			
٦	٤٦٢	٢,٨١	٩٣	٥١٩	٨٧٧	ك	نقص المعلومات المتاحة عن نظام الخدمة المدنية	٨
			٦,٢	٣٤,٩	٥٨,٩	%		
٧	٦٢١	٢,٦٣	١٣٩	٥٧٧	٧٧٣	ك	طبيعة التنشئة الاجتماعية للمرأة	٥
			٩,٣	٣٨,٨	٥١,٩	%		
٨	٠.٦٥١	٢,٦٢	١٨١	٥٢٢	٧٨٦	ك	العادات والتقاليد السائدة في المجتمع	٤
			١٢,٢	٣٥,١	٥٢,٨	%		
٩	٠.٦٣٦	٢,٦٢	١٧٥	٥٩٠	٧٢٤	ك	الاعتماد على الآخرين دون الرجوع لنصوص النظام	٣
			١١,٨	٣٩,٦	٤٨,٦	%		
١٠	٠.٦٧٦	٢,٤٩	٢٥٦	٥٩٢	٦٤١	ك	نظرة المجتمع السلبية لقدرات المرأة	١
			١٧,٢	٣٩,٨	٤٣,٠	%		
١١	٦٧٨	٢,٥١	٣٢٠	٥٠٨	٦٦١	ك	التواكل والسلبية والاعتماد على الرجل	٢
			٢١,٥	٣٤,١	٤٤,٤	%		
١٢	٠.٥٥١	٢,٧١	٥٥٣	٥١٩	٤١٧	ك	ضعف ثقة المرأة بنفسها	٩
			٣٧,١	٣٤,٩	٢٨,٠	%		
٠,٣٨٢		٢,٤٣	المتوسط العام					

من خلال النتائج الموضحة أعلاه فإن أبرز العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية بحقوقها في نظام الخدمة المدنية تتمثل في: غياب التخطيط لبرامج تنمية وعي المرأة العاملة بحقوقها وغياب آليات تعريف الموظفة بالتغييرات في نظام الخدمة المدنية، وتعدد الأدوار الاجتماعية للمرأة داخل وخارج المنزل، وهذه النتيجة تؤكد نتائج جدول رقم (٥) من الدراسة الحالية الذي أشار إلى أن نظام الخدمة المدنية لا يراعي تعدد أدوار المرأة السعودية.

وتبين من النتائج أيضاً أن من العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية بحقوقها في نظام الخدمة المدنية: ضعف دور وسائل الإعلام في توعية المرأة بحقوقها؛ مما يقلل من حصول المرأة السعودية على التوعية اللازمة بحقوقها في نظام الخدمة المدنية، ويؤدي إلى جهل المرأة بالأنظمة، وفي هذا المجال أشارت دراسة سينها (Sinha, 2011) إلى أنه على الرغم من أن حقوق المرأة لم تتراجع، فإن المرأة لم تحقق نجاحات كبيرة في بيئة العمل.

وأن وجود العادات والثقافات الاجتماعية هو السبب الأساسي وراء عدم قدرة المرأة على المشاركة في الاقتصاد، وأكدت دراسة (الفوزان، ٢٠١٢م) ضرورة تكثيف حملات التوعية والتثقيف بحقوق المرأة من خلال المساجد والجوامع والمدارس والجامعات، ووسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة والمقروءة، وإقامة المؤتمرات والملتقيات والندوات والمحاضرات.

واتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات إلى حد ما على أن من العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية بحقوقها في نظام الخدمة المدنية - نظرة المجتمع السلبية لقدرات المرأة، والتواكل، والسلبية، والاعتماد على الرجل، وضعف ثقة المرأة بنفسها، وهذه النتائج متوقعة، فوعي المرأة السعودية بحقوقها في نظام الخدمة المدنية قد يرتبط بشكل كبير بآليات توعيتها.

أهم نتائج الدراسة وتوصياتها:

- أهم نتائج الدراسة:

السؤال الأول: «ما مدى وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي؟».

مفردات عينة الدراسة موافقات إلى حد ما على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالى الحكومي.

مفردات عينة الدراسة موافقات إلى حد ما على خمسة من ملامح وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي تتمثل في:

١- أناقش مع زميلاتي بالعمل حقوقنا في نظام الخدمة المدنية.

٢- أتابع نظام الخدمة المدنية.

٣- أعرف حقوقي في نظام الخدمة المدنية.

٤- أتابع وسائل الإعلام؛ لتنمية معرفتي بحقوقتي في نظام الخدمة المدنية.

٥- أرى أن نظام الخدمة المدنية معبر عن حاجات المرأة السعودية.

مفردات عينة الدّراسة غير موافقات على ثلاثة من ملامح ووعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي تتمثل في:

- ١- أرى أن نظام الخدمة المدنية منصف للمرأة.
- ٢- أرى أن نظام الخدمة المدنية مراعي لتعدد أدوار المرأة السّعودية.
- ٣- أحرص على الاحتفاظ بنسخة من نظام الخدمة المدنية.

أبرز ملامح ووعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي تتمثل في مناقشتهم مع زميلاتهم بالعمل حقوقهم في نظام الخدمة المدنية، وتفسر هذه النتيجة بأن مناقشة الأعمال في الخدمة المدنية لحقوقهم في نظام الخدمة المدنية مع زميلاتهم بالعمل يزيد من حصولهم على المعلومات الكافية حول حقوقهم في نظام الخدمة المدنية من خلال تبادل المعلومات حولها مع زميلاتهم؛ مما يحسن من ووعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي.

السؤال الثاني: «ما العوامل المؤثرة على ووعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي؟».

مفردات عينة الدّراسة موافقات على العوامل المؤثرة على ووعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي.

مفردات عينة الدّراسة موافقات على تسعة من العوامل المؤثرة على ووعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي، أبرزها تتمثل في:

- ١- غياب التخطيط لبرامج تنمية ووعي المرأة العاملة بحقوقها المدنية.
- ٢- غياب آليات تعريف الموظفة بالتغييرات في نظام الخدمة المدنية.
- ٣- تعدد الأدوار الاجتماعية للمرأة داخل وخارج المنزل.
- ٤- ضعف دور وسائل الإعلام في توعية المرأة بحقوقها.
- ٥- جهل المرأة بالأنظمة.

مفردات عينة الدراسة موافقات إلى حد ما على ثلاثة من العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي تتمثل في:

١- نظرة المجتمع السلبية لقدرات المرأة.

٢- التواكل والسلبية والاعتماد على الرجل.

٣- ضعف ثقة المرأة بنفسها.

أبرز العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي تتمثل في غياب التخطيط لبرامج تنمية وعي المرأة العاملة بحقوقها المدنية، وتفسر هذه النتيجة بأن غياب التخطيط لبرامج تنمية وعي المرأة العاملة بحقوقها المدنية يقلل من حصول المرأة السعودية على التوعية اللازمة بحقوقها في نظام الخدمة المدنية؛ مما يقلل من وعيها بحقوقها في نظام الخدمة المدنية، وعليه نجد أن أبرز العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي تتمثل في غياب التخطيط لبرامج تنمية وعي المرأة العاملة بحقوقها المدنية.

- توصيات الدراسة:

١- وضع آليات لتنمية وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم العام والعالي الحكومي.

٢- تبني وزارة الخدمة المدنية للإجراءات التالية لرفع مستوى وعي المرأة بحقوقها في نظام الخدمة المدنية السعودية:

- اعتماد صيغة عقد بين الموظفة وجهة توظيفها قبل التعيين، بحيث تتضمن وثيقة العقد توضيحاً شاملاً لحقوقها وواجباتها.
- بث رسائل إعلامية عبر أدوات متنوعة مرئية ومسموعة ومقروءة تحت إشراف مباشر من الوزارة.
- تزويد جهات توظيف المرأة بوثائق النظام لتسهيل الاطلاع والرجوع إليها.

- عقد اجتماعات أو ندوات دورية لتوعية المرأة بحقوقها، وما يستجد حولها.
 - القيام بدراسات وافية حول سبل تحسين وعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في قطاع التعليم الحكومي.
- ٣- تبني وزارة الخدمة المدنية لإجراءات قياس مستوى وعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في نظام الخدمة المدنية من خلال ما يأتي:
- تصميم شبكة تواصل مركزية بين الوزارة والهيئات الحكومية التي توظف المرأة.
 - عمل مسوح استطلاعية للتعرف على مدى إلمام المرأة العاملة بحقوقها.
 - إجراء تقييم دوري لمستوى وعي المرأة السّعودية العاملة بحقوقها في نظام الخدمة السّعودية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين، (١٩٩٠م)، لسان العرب، (مج ١٥)، بيروت، دار الف كر.
- أبو المعاطي، ماهر (٢٠١٠) استراتيجيات وأدوات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- أولدوف (١٩٨٧م)، الوعي الاجتماعي، (ترجمة ميشيل كيلو)، بيروت، دار ابن خلدون.
- تلمساني، أنفان مُحمَّد (٢٠١١م)، أهمية وأثر وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة السعودية: ما لها وما عليها، الرياض، مركز باحثات لدراسات المرأة.
- الجريد، خالد عبد العزيز (٢٠٠٦م)، حقوق وواجبات المرأة في نظام الخدمة المدنية السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المعهد العالي للقضاء.
- الحسن، احسان محمد (٢٠١٠م)، النظريات الاجتماعية المتقدمة، الاردن، دار وائل للنشر.
- الحسين، أسماء (٢٠١١م)، حقوق المرأة في القطاع الأسري والمجتمعي، ملتقى المرأة السعودية، ما لها وما عليها، مركز دراسات المرأة، الرياض.
- الحقبيل، سليمان (١٤١٤هـ)، حقوق الإنسان في الإسلام، (ط ١): الرياض، مطابع الفرزدق.
- الدخيل، وفيقة (١٤٢٥هـ)، عمل المرأة السعودية، الرياض، مكتبة الملك عبد العزيز العامة.
- الرويلي، نورة مفلح (٢٠٠٨) العوامل المؤثرة بوعي الشابة السعودية بحقوقها، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض
- الزهراني عبد الرزاق حمود (٢٠٠٤م). المشاركة الاجتماعية للمرأة لحقوقها وواجباتها (الواقع والمأمول)، اللقاء الثالث لمركز الملك عبد الله بن عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض.
- سعد الله، عمر (٢٠٠٣) مدخل إلى القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- آل سعود، الجوهرة بنت سعود (٢٠٠٣م). قضايا سياسات توظيف المرأة السعودية، وإمكانات الحل، دراسة للوضع الوظيفي للمرأة في القطاعين العام والخاص، رسالة دكتوراه، غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية الآداب.

- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠م)، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- شطناوي، فيصل، (١٩٩٥) حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، عمان: مكتبة الحماد للنشر.
- الصغير، أمل، (٢٠١١م)، معوقات وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة السعودية: ما لها وما عليها، الرياض، مركز باحثات لدراسات المرأة.
- الضحيان، سعود، حسن، عزت (٢٠٠٢م)، معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS 10 - الجزء الثاني، الرياض، مطابع التقنية.
- عبد الموجود، ابو الحسن (٢٠٠٦) التنمية وحقوق الانسان، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث
- عبد الباري، درة (١٩٩٧)، الجامعات العربية وتحديات القرن الحادي والعشرين، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية، بعنوان العولمة التوعوية في التعليم الجامعي العالي، المنعقد في جامعة صنعاء.
- العجلان، نورة عبد الله، (٢٠١١م)، واقع وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة السعودية: ما لها وما عليها، الرياض، مركز باحثات لدراسات المرأة.
- العقيلة، زيد محمد، (٢٠١٢م)، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، بحث منشور، مجلة المفكر، العدد الثامن، الإمارات العربية المتحدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خنيسر.
- فهمي، محمد سيد، (٢٠٠٨) الرعاية الاجتماعية بين حقوق الانسان وخصخصة الخدمات، الاسكندرية، دار الوفا لدينا للطباعة.
- الفردي، عبدالله علي، (٢٠٠٢م)، الوعي السياسي في الإعلام، الرياض، دار طويق.
- الفوزان، عبدالعزيز، (٢٠١٢م)، حقوق المرأة في الأنظمة السعودية، بحث منشور في المؤتمر العالمي، المرأة في السيرة النبوية والمرأة المعاصرة: المملكة العربية السعودية أمودجًا، القصيم، (كرسي الشيخ عبدالله بن صالح الراشد لخدمة السيرة النبوية)، جامعة القصيم.
- مدكور، إبراهيم وآخرون (١٩٧٥م)، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

- مراد، علي عباس، (١٩٨٤م)، الطبقات والصراع في الأيديولوجيا العربية، العراق، منشورات وزارة الثقافة والإعلام.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠١٣م)، الاهداف التنموية للألفية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الرياض، وزارة الاقتصاد والتخطيط
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠١٣م)، منجزات خطط التنمية حقائق وأرقام، الرياض، وزارة الاقتصاد والتخطيط.
- وزارة الخدمة المدنية، (٢٠١٢م)، إنجازات وزارة الخدمة المدنية للعام المالي ١٤٣٢هـ/ ١٤٣٣هـ، الرياض، وزارة الخدمة المدنية، ص ١٦.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Samargandy, Rokiah, (1997), the discordance between the high number of education women and low participation on labor force, PHD thesis, Maryland.
- Sarah shone, (2007), Mena Women's Transition from School to work, American University of sharjah.
- Subramaniam, Geetha& Overton, John& Maniam, Bala. (2015). Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia. International Journal of Social Science and Humanity. Vol. 5, No. 1. Pp.' 34- 38.
- Belwal, Shweta & Belwal, Rakesh. (2014). Work-Life Balance, Family-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers' Perspectives of Working Women in Oman. Journal of International Women's Studies, Vol. 15, no. 1, Pp.' 96 – 117.
- Vapnek, Lara. (2013). the 1919 International Congress of Working Women. Journal of Women's History, Vol. 25, no. 4, Pp.' 160 – 184.

- Sinha, By Sangeeta. (2011). Women's rights: Tunisian Women in the Workplace. Journal of International Women's Studies. Vol. 12, No. 3. Pp.' 185- 200.
- Strachan, Glenda. (2010). Still working for the man? Women's employment experiences in Australia since 1950. Australian Journal of Social Issues, Vol. 45, no. 1, Pp.' 117-130.

<http://asharqiaforum.com>

