

## اتجاه المرأة السعودية للعمل في الوظائف القانونية: دراسة ميدانية على عينة من الطالبات الجامعيات بمحافظة جدة

محمد سعيد الغامدي

أستاذ علم الاجتماع المشارك

قسم علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبدالعزيز - جدة - المملكة العربية السعودية

المستخلص. في ظل التغيرات والتحويلات التي يمر بها المجتمع السعودي في الوقت الراهن ظهر ويظهر كثير من المشكلات الاجتماعية والنفسية والقانونية التي تحتاج إلى معالجة وحل بتظافر جميع الجهود، ووجود متخصصين للتعامل مع تلك المشكلات، وبما أن المرأة السعودية قد أثبتت مكانتها وفعاليتها في كثير من مواطن العمل في المجتمع، فلربما تساهم في حل تلك المشكلات من خلال عملها في المهن القانونية التي أصبح وجودها والتوسع فيها مطلباً أساسياً، ومجالاً من مجالات العمل أمام المرأة السعودية في المجتمع اليوم.

وقد سعت هذه الدراسة للتعرف على اتجاهات الفتاة السعودية نحو ممارسة العنصر النسائي للعمل في المهن القانونية، وفي سبيل

تحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المناهج العلمية المتاحة مثل المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي، وقد تم اختيار عينة من فتيات التعليم الجامعي في محافظة جدة من بعض الكليات التابعة لجامعة الملك عبدالعزيز والكليات الأهلية، وقد بلغ حجم تلك العينة ٤٠٠ فتاة قد تم اختيارهن وفق إجراءات العينة العمدية.

ومن أجل الحصول على المعلومات من عينة الدراسة فقد تم تصميم استبانة تحتوي على أسئلة مغلقة تدور حول موضوع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة ومنها: وجود تأييد شديد لدى عينة الدراسة لممارسة المرأة السعودية المهن القانونية وذلك بنسبة ٨٢٪ من مجموع عينة الدراسة، ووجد أن نسبة ٨٨٪ من عينة الدراسة تؤيد إنشاء أقسام للقانون بالجامعات السعودية وبتاح للفتاة الالتحاق بتلك الأقسام، يتوقع نسبة كبيرة من عينة الدراسة (٨٦٪) أن يكون أداء المرأة السعودية في ممارسة العمل بالمهن القانونية عاليًا جدًا.

أخيرًا أظهرت الدراسة وجود حاجة ملحة لإيجاد الفرص الوظيفية في المهن القانونية أمام الفتاة السعودية اليوم ولا سيما في مجال محاكم الأحوال الشخصية.

## مقدمة

في ظل التغيرات والتحولات التي يمر بها المجتمع السعودي في الوقت الراهن ظهر كثير من المشكلات الاجتماعية والنفسية والقانونية والشخصية. وهذه القضايا والمشكلات في حاجة لمن يساعد في حلها أو تقديم المشورة لمن يطلبها. ونظرًا لوجود بعض المكاتب الاستشارية المالية والقانونية التي يمارس منها المحامون أعمالهم، فإنه من الممكن أن تمارس فيها المرأة النشاط الاستشاري أو القانوني وخاصة في قانون الأحوال الشخصية، إذ يمكن للمرأة أن تكون

مستشارة أو معدة مذكرات مرافعة أو باحثة في هذا الجانب. والمرأة بحكم طبيعتها فإنها تكون أكثر تفهماً عندما يكون الطرف الآخر امرأة مثلها في كثير من القضايا ولا سيما النفقة والطلاق والخلع والحضانة ونحو ذلك. وبالتالي عندما تكون المرأة مؤهلة للقيام بهذه الوظيفة ولو من خلال الاستشارة وتقديم النصيحة قد تكون أكثر توفيقاً وتفهماً من الرجل.

فالقول بأن المرأة لا تستطيع أن تكون محامية، وأن المحاماة يجب أن تظل قاصرة على الرجل فقط رأي خاطئ، لأن هذه المهنة لا ترتبط برجل أو امرأة، فالمحاماة أو نظام المرافعة يبحث الأوراق للمدعي أو المدعى عليه، والتعامل يكون من خلال وقائع ووثائق ينطبق عليها النظام. ومن الواضح أن تخصص القانون يكون شاملاً ودقيقاً ولا يمكن الاستغناء عنه خاصة في هذه الفترة تحديداً، فالمرأة السعودية موجودة وبقوة في القطاع الخاص، والاقتصاد يمر بفترة ازدهار. وهناك حاجة ماسة ومتزايدة لإبرام العقود وغيرها من الأمور التجارية التي تحتاج إلى متابعة قانونية (إقبال، ١٤٢٨هـ، ٢).

وعلى الرغم من وجود أقسام قانون في بعض جامعات المملكة كجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الملك سعود وكلية الأمير سلطان وغيرها، فمزال العمل في المجال القانوني مقتصرًا على الرجال، ومزال الكثير من الناس ينظرون بتحفظ لعمل المرأة في هذا المجال. لذا فهناك مطالبات نسائية بتوفير فرص عمل لخريجات قسم النظم والقانون الإداري في الدوائر القانونية لدى القطاعات الحكومية والخاصة. وذلك من خلال اللقاء الخامس لمكاتب المحاماة والاستفسارات القانونية الذي عقد في الرياض بحضور ٣٦ مشاركة من المحاميات الخليجيات بينهن سعوديتان وثمانية طالبات يتابعن تحصيلهن العلمي في القانون (جابر، ومسعد، ٢٠٠٧م، ١-٥).

وهناك أيضاً ضرورة ملحة بإنشاء أقسام لتدريس القانون للطالبات في الجامعات السعودية، والسماح بفتح مكاتب نسائية للمحاماة وترجع أهمية مزاولة المرأة السعودية لمهنة المحاماة إلى مساعدة النساء في الشرح المفصل عن معاناتهن، وخاصة في القضايا الشخصية التي قد يصعب على المرأة طرحها على الرجل، وأيضاً حتى لا تقع المرأة في حرج ولا تخجل عند عرض قضيتها في ظل وجود متخصصات ومستشارات مؤهلات تأهيلاً قانونياً وشرعياً. فالعمل بالمحاماة بالنسبة للمرأة يحقق لها التميز والخوض في مجال جديد لم يسبق لها الخوض فيه، والحوار والمناقشة والجدل والبحث عن الحلول (لقمان، ١٤٢٨هـ، ٣).

وهنا تبرز أهمية وجود المرأة كمشاركة فاعلة في مهنة المحاماة خاصة في مجال الاستشارات والدراسات القانونية والتمثيل القانوني (التويجري، ١٤٢٨هـ، ٣).

وقد يقتصر عمل المحاميات اللاتي سيسمح لهن بمزاولة المهنة على كتابة مذكرات الترافع الذي سيتولاه أمام القاضي محام من الرجال. ولن يسمح لهن بالترافع أمام القضاة. وتزامن ذلك مع تعالي أصوات نسائية مطالبة بضرورة السماح للمرأة بمزاولة مهنة المحاماة وتخصيص مكاتب نسائية للمحاماة تديرها عناصر نسائية متخصصة كمستشارات قانونيات، وأن تتعامل المحاميات مع النساء مباشرة بهدف التسهيل عليهن في طرح قضاياهن مع متخصصات يستطعن إفادتهن وتوجيههن، وجاءت هذه المطالب في ظل توجه حكومي لإنشاء أقسام محاماة نسائية، حيث إن هذا العمل في هذه المهن لا يتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي، وهناك دول إسلامية كثيرة مثل مصر والبحرين تعمل المرأة فيها بمهنة المحاماة والقضاء.

ووفقاً لأحدث إحصائيات وزارة التعليم العالي السعودية فإن عدد الفتيات السعوديات اللاتي درسن القانون في خارج البلاد بلغ ما يقارب ١٥ فتاة خلال الخمس السنوات الماضية (العربية نت، ٢٠٠٤م، ٣).

إن هناك حاجة ماسة لوجود محاميات سعوديات بعد دخول السعودية منظمة التجارة العالمية، وبالذات وأن خصوصية المرأة في السعودية توجب ذلك، إلى جانب تزايد النشاط التجاري للسيدات السعوديات، وضرورة العمل على تنظيم العقود التجارية وغيرها (أبو حسان، ٢٠٠٧م، ٥٠١).

وتحاول الدراسة الحالية التعرف على اتجاهات الفتيات السعوديات بالجامعة نحو ممارسة العنصر النسائي بعض المهن القانونية (قاضية نسائية، أو مستشارة قانونية، أو مستشارة مالية، أو مستشارة إدارية محامية).

### مشكلة الدراسة

مع التقدم التكنولوجي نتيجة الانفجار المعرفي، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، تخلت الجامعات عن عزلتها واقتربت من أعماق مجتمعاتها لتدرس مشكلاتها وتبحث عن حلول لها، وتزودها بالكوادر البشرية المدربة والمؤهلة لتنفيذ خططها التنموية، وتحاط للاحتميات المستقبلية، ولقد اقتربت المجتمعات أيضاً من جامعاتها ومنحتها الدعم والثقة.

أمام متغيرات العصر وتحديات المستقبل المتوقعة والتصاق الجامعة بالمجتمع، انغمست الجامعات في أمور متعددة لم تكن على بال أساتذتها ومنشئها وعلمائها القدامى، لقد امتدت خدماتها من تعليم وإعداد الأجيال إلى تقديم الاستشارات والتدريب، وإعداد كوادر مناسبة لسوق العمل، أو كادت تتجه إلى ذلك بفعالية (صايغ وآخرون، ١٩٩٥م، ١)، إن الجامعات أصبحت على الطريق الصحيح- أو كادت- للاستثمار التعليمي، في الوقت الذي تسعى السياسات

الاجتماعية في دول العالم المختلفة إلى تحقيق التوظيف الكامل الذي يعد التحدي الحقيقي للعالم المعاصر (Ohiggins , 1997, 242) (Abdul Ghafour, 2005, 1). إن تعليم الفتاة في المملكة العربية السعودية وما يحظى به من اهتمام من قبل الدولة شهد تطوراً كبيراً من بداياته الرسمية عام ١٣٨٠هـ حتى شمل مراحل التعليم العالي، وأخذت أعداد الخريجات تتزايد عاماً بعد عام من الجامعات أو كليات البنات، حتى أصبحت هناك كثرة في أعداد الخريجات تفوق بكثير أعداد الطلاب المتخرجين من الجامعات السعودية، وبدأت تظهر مشكلات عدم وجود فرص عمل مناسبة للخريجات، وهذا ما ذكرته خطة التنمية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ) بأن ما تحقق من توسع في الجامعات وكليات البنات كبير، إلا أنه يفتقد مراعاة التخطيط الشامل والاستراتيجي لتنمية القوى البشرية، مما نتج عنه:

- عدم توازن بين العرض والطلب.
- ظاهرة التركيز على الجانب النظري دون التطبيقي، وعدم الاهتمام بالجانب الحرفي والتقني. كما أكدت بعض الدراسات على أن التعليم العالي يواجه تحديات منها:
- أ - ضعف الطاقة الاستيعابية.
- ب - انخفاض مستوى مواءمة مخرجات التعليم فوق الثانوي مع متطلبات سوق العمل.
- ج - استخدام أساليب التلقين بدلاً من الفهم والتطبيق.
- د - زيادة نسبة عدد الطلاب لدى الأستاذ.
- هـ - ضعف مستوى التنسيق بين مؤسسات التعليم ومؤسسات القطاعين العام والخاص.

لذا يعد التخطيط للتربية والتعليم قاعدة ارتكاز لتنمية القوى البشرية، وإعداد القدرات والمهارات والمعارف وصقلها وصياغتها للكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، والتعليم العالي باعتباره القيم على ثقافة المجتمع وتطور هذه الثقافة جعلته موضع اهتمام غالبية الدول لأنه الأداة الرئيسية في إعداد قادة المجتمع.

وتسعى دول العالم، ومنها دول الخليج، إلى تحقيق التنمية المستدامة من خلال السياسات الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من خلال تعزيز السياسات الفعالة التي تكفل عمالة كاملة منتجة ذات أجر ملائم، ومن جهة أخرى إعطاء الأولوية على الصعيدين الوطني والدولي للسياسات التي تكفل التصدي للمشاكل التي تترتب على البطالة (الأمم المتحدة، ١٩٩٢، ٥٤١)، (Al-Rushaid, 2006, 3-4).

ولكي تلبي الحاجات وتتحقق الطموحات بشكل متوازن لا بد من ربط البرامج التعليمية والتدريبية باحتياجات التنمية، وإلا أدى عدم ربطها إلى حالة من عدم التوازن ينتج عنها مشكلات اجتماعية ناجمة عن سياسات التوسع غير الموجه في التعليم العالي. فنجاح خطط التنمية الشاملة في مجال القوى العاملة يعتمد إلى حد كبير على إقامة التوازن بين العرض والطلب على هذه القوى، وتشير العديد من الدراسات والإحصاءات إلى عدم مواءمة برامج التعليم العالي لسوق العمل في دول كثيرة ومنها المملكة العربية السعودية، ومن تلك المؤشرات أن نسبة الطلاب المقيدون في التخصصات النظرية بلغت (٨٧,١%) من الملتحقين ببرامج مرحلة البكالوريوس في مختلف مؤسسات التعليم فوق الثانوي السعودية خلال العام الجامعي ١٤١٩/١٤٢٠هـ (الشهراني، ١٤١٧هـ).

من خلال العرض السابق نستطيع صياغة المشكلة في التساؤل الرئيس التالي: "ما اتجاهات الفتيات السعوديات بالتعليم الجامعي نحو ممارسة العنصر النسائي لبعض المهن القانونية؟"

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس تساؤلان فرعيان، هما:

س١: ما مدى إقبال الفتاة السعودية على دراسة النظم والقانون؟

س٢: ما مدى رغبة المرأة السعودية في إيجاد وظائف قانونية؟

### أهمية الدراسة

تشير الإحصاءات الرسمية إلى أن نسبة السعوديات الملتحقات بالعمل ضئيلة جدًا عند مقارنتها بالرجال، حيث تقدر نسبة النساء في القوى العاملة بـ ٥,٥% بينما تشكل نسبة السعوديين في القوى العاملة لعام ١٤٢٠هـ بنسبة ٥,٨% والذكور بنسبة ٥٤,٧%، أما النسبة الباقية فمن العمالة الوافدة (وزارة التخطيط، ١٤١٥هـ، ١٨٨). إلا أن هناك تغيرات جوهرية وفتحًا لأبواب العمل للمرأة السعودية في الآونة الأخيرة (Whitaker, 2006, 2-4).

ونتيجة للنمو السكاني وازدياد عدد الخريجين ازدادت نسبة القوى العاملة الوطنية في المملكة العربية السعودية، وأشارت إحصاءات الأمم المتحدة إلى توقع استمرارية زيادة القوى العاملة من الجنسين (ذكور/إناث) التي تقع بين الفئة العمرية (١٥-٥٩) فقد كان من المتوقع أن تبلغ بالآلاف (١٠٣٨٥) شخصًا عام ٢٠٠٠م، و(١٢٤١٠) شخصًا عام ٢٠٠٥م، و(١٤٧٤٢) شخصًا عام ٢٠١٠م (United nations, 1990, 320, 2006).

وتشير إحصاءات الأمم المتحدة إلى توقع الزيادة السكانية في المملكة العربية السعودية للقوى العاملة من الإناث، والتي تقع في الفئة العمرية (١٥-٥٩) سنة حيث بلغت بالآلاف (٣٧١٨) في عام ١٩٩٥م، وفي عام ٢٠٠٠م (٤٥٦٠)، ويتوقع أن تصبح في عام ٢٠٠٥م (٥٥٧٤) (United nations, 1991, 320).



هذه الزيادة في نسبة الإناث ضمن القوى العاملة مع محدودية الفرص الوظيفية المتاحة للإناث بصفة عامة، تتطلب الدراسة والبحث للتعرف على الحجم الحقيقي للظاهرة.

فالزيادة في نسبة العاطلين عن العمل تزيد من خطورة المشكلة إذا لم تتخذ التدابير والإجراءات لمعالجتها، ونظرًا لأهمية هذه المشكلة ولا سيما في الوقت الحاضر، حيث تثار المناقشات حولها والتشديد على أهميتها وسبل مواجهتها من قبل الخبراء وأصحاب القرار، وحيث إنه بات صعبًا محاولة وضع الحلول دون التعرف على حجم البطالة وأسبابها الفعلية، ونظرًا لأن مشكلة بطالة الخريجين تكتسب أهمية متزايدة، فهذه الظاهرة يجب أن تكون موضوعًا للبحث، خاصة مع استمرار الاعتماد على العمالة غير المواطنة (المتعلمة وغير المتعلمة) على نطاق واسع (Al-Rushaid, 2006, 7).

إن تمكن الخريجين والخريجات من استخدام المعرفة لمعالجة القضايا والمشكلات في الحياة العملية أو الوظيفية، بدلاً من المعرفة النظرية البعيدة عن الواقع مؤشر جوهري من مؤشرات كفاءة وفعالية النظام التعليمي في ضوء احتياجات سوق العمل (Cuttance, 1992, 73).

وتستخدم عادة مؤشرات لقياس كفاءة الخريجين، وترتبط هذه المؤشرات بنوعية الخريجين والخريجات، ومدى قدرتهم على العمل بفاعلية في قطاعات الإنتاج والخدمات بالمجتمع، وتحدد هذه المؤشرات من خلال أصحاب العمل والرؤساء، وتبدو المؤشرات في صورة رضا تلك القطاعات عن مستوى الخريج العلمي والمهاري، كما تبدو في صورة فناعة من تلك القطاعات بما وراء الخريج أو الخريجة ومقدرته على ابتكار أساليب للتغلب على الصعوبات المهنية أو على الأقل التعامل معها.

إن تحديد الفرص الوظيفية أو فرص العمل واستشراف الفرص المستجدة، يرتبط بتوافق تخصصات الخريجين والخريجات مع الأعمال التي يزاولونها والوظائف التي يشغلونها، ومدى الاستفادة من التعليم خلال الفترة الجامعية أو الدراسية في أداء الأعمال والمهام المتعلقة بهذه الوظيفة أو تلك، لقد اتضح أن الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في دول الخليج العربي، تقوم على مدى ارتباط تخصصات الخريجين والخريجات باحتياجات سوق العمل، ومدى تدفق الخريجين بالكم والكيف الملائمين لسد احتياجات خطط التنمية (الرشيد والبعاوي، ١٩٩٤م، ١٦٦-١٦٧)، (Abdul Ghafoor, 2005).

ومن هنا يمكننا إيضاح أهمية الدراسة الحالية على النحو التالي:

أولاً: التعرف على اتجاهات الفتيات السعوديات نحو ممارسة العنصر النسائي لبعض المهن القانونية حيث يمكن أن يسهم ذلك في إبراز بعض هذا الاهتمام ومن ثم يمكن زيادة فعاليته وسد الثغرات التي تمنع الفتاة السعودية من الالتحاق بالعمل بهذه المهن.

ثانياً: يمكن استفادة المسؤولين في مختلف أجهزة الدولة مما تتوصل إليه الدراسة من نتائج وما تقدمه من علاج وإيجاد الحلول للظاهرة في عدم التحاق الفتيات السعوديات للعمل بالمهن القانونية.

ثالثاً: على المستوى البحثي يمكن أن تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة السعودية، نظراً لهذا الموضوع المهم، وذلك بهدف تدعيم وتعزيز الجهود للتغلب على هذه المشكلة.

### أهداف الدراسة

بالرغم من الجهود الضخمة التي تبذلها المملكة العربية السعودية في تنمية وإعداد القوى البشرية في كافة المجالات فإنه يوجد عجز كبير في إعداد الفتيات

لممارسة المهن القانونية. وقد سعت الدراسة الحالية للتعرف على اتجاهات الفتيات السعوديات نحو ممارسة العنصر النسائي العمل بالمهن القانونية، لذا تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١- معرفة اتجاهات الفتيات فيما يتعلق بممارسة العنصر النسائي العمل بالمهن القانونية.
- ٢- إظهار دور المرأة السعودية من خلال الاستشارة وتقديم النصيحة.
- ٣- الكشف عن حاجة المرأة لشغل الوظائف المتعلقة بالمهن القانونية.

### مفاهيم الدراسة

**الاتجاه Attitude:** تعبير محدد عن قيمة أو معتقد، ولهذا يشتمل على نوع من التقييم الإيجابي أو السلبي والاستعداد نحو الاستجابة لموضوعات بطريقة محددة ومعروفة مسبقاً (عبد الحميد، ٢٠٠٨م، ٢٣٥).

كما يتفق أيضا العديد من الباحثين على تعريفه بأنه: ميل نفسي يعبر عنه بتقييم المجتمع لموضوع معين بدرجة أو بأخرى من التفضيل أو عدم التفضيل، ويشير التقسيم إلى الاستجابات التفضيلية المعرفية والوجدانية والسلوكية سواء كانت صريحة أو ضمنية وهذه المكونات هي:

- المكون المعرفي: ويضم المعتقدات والآراء والأفكار عن موضوع الاتجاه.
- المكون الوجداني: وهو عبارة عن مشاعر للفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه.
- المكون السلوكي: ويختص بالنوايا أو الميل للسلوك أو التصرف بشكل معين إزاء موضوع الاتجاه (عبد الحميد، ٢٠٠٨م، ١).

**المهن القانونية:** تتجسد في الأعمال القانونية والإدارية والقضائية والاستشارية والمحاماة.

## المنهج والإجراءات

تعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية لأنها تعمل على جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة وموقف معين، ومن ثم تفسير تلك البيانات والحقائق تفسيراً علمياً كافياً. وتستخدم الدراسة الحالية طريقة المسح الاجتماعي (Social Survey) كأحد طرق المنهج الوصفي. والتي وظفها الباحث في جمع المعلومات من مجتمع الدراسة، ومن ثم وضعها وتحليلها وتفسيرها في إطار علمي رصين. واستخدمت الدراسة في تحليل البيانات بعض الطرق الإحصائية مثل التكرارات والنسب المئوية، ولا سيما حينما يتعلق الأمر بالدراسة الميدانية، وقد استفاد الباحث من هذا في جمع ومعالجة وعرض البيانات ومناقشتها فيما يخدم مصلحة الدراسة.

## عينة الدراسة وكيفية اختيارها

حرص الباحث على أن تكون عينة الدراسة ممثلة تقريباً لمجتمع البحث من الفتيات بالتعليم الجامعي في محافظة جدة من بعض الكليات التابعة لجامعة الملك عبدالعزيز والكليات الأهلية، وقد بلغ حجم العينة في صورتها النهائية (٤٠٠) مفردة مختارة وفقاً للأسس المنهجية العلمية، حيث تم اختيار جميع مفردات العينة وفق أسلوب العينة العمدية (Purposive Sample).

## أدوات جمع البيانات

استعان الباحث في جمع بيانات الدراسة الميدانية بالاستبانة باعتبارها من الوسائل الرئيسية وشائع استخدامها في البحوث الاجتماعية، ولا سيما حينما تكون البيانات المطلوبة للدراسة لها صلة وثيقة بمشاعر الناس واتجاهاتهم نحو موضوع أو موقف اجتماعي معين.

قام الباحث بتصميم استبانة ذات أسئلة مغلقة (Close-ended Question) تتمحور حول موضوع الدراسة، بعد تصميم الاستبانة في صورتها الأولى قام الباحث بالتعرف على صدق الاستبانة من خلال عرضها على بعض الأخوة الأساتذة بقسم الاجتماع، الذين قاموا بإبداء الملاحظات والتعديلات عليها، ولحساب ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقة إعادة التطبيق بفارق زمني قدره ١٥ يوماً على عينة قدرها ٤٠ طالبة من طالبات الجامعة، حيث توصل إلى درجة ثبات عالية. وأخيراً وبناء على ما وصل للباحث من ملاحظات واقتراحات تم إعداد الاستبانة في صورتها النهائية، ومن ثم تطبيقها على عينة الدراسة.

### أسلوب تحليل البيانات

بعد جمع الاستبانات ومراجعتها تم إدخال جميع البيانات للحاسب الآلي عبر برنامج spss من أجل تفريغها وتصنيفها في جداول إحصائية تبين التكرار والنسب المئوية لكل عنصر من عناصر الاستبانة.

### الإطار النظري للدراسة

تناولنا لبعض المفاهيم المرتبطة بنظرية الدور يساعدنا على فهم مدلولاتها، وبالتالي يمكن التعرف على الجوانب والعوامل التي تؤثر في فهم الدور وأدائه. ومن هذه المفاهيم: المعايير الاجتماعية، والقيم، والاتجاهات، والدور الاجتماعي.

### المعايير الاجتماعية

إن المعايير الاجتماعية هي ما يقبله المجتمع من قواعد وعادات واتجاهات وقيم وغير ذلك من محددات، وتعتبر هذه المعايير بمثابة أطر يرجع إليها الفرد كي تكون مرشدة له لما ينبغي أن يكون عليه في سلوكه. وتحدد المعايير الاجتماعية الأساليب السلوكية المختلفة المتداولة والمقبولة بين أفراد الجماعة

والتي تيسر للأفراد تعاملهم بعضهم مع بعض، أي التي تسهل التفاعل الاجتماعي، ويتسع مفهوم المعايير ليشمل جميع الاتجاهات والقيم والعادات التي تنتشر ويطلق عليها الثقافة (Culture). وتحدد المعايير الاجتماعية ما هو "صواب" وما هو "خطأ" وما هو "جائز" وما هو "غير جائز"، وباختصار تحدد كل ما يجب أن يكون وما يجب ألا يكون في سلوك أفراد الجماعة. ومثل هذه المعايير من شأنها أن تحدد وتسهل سلوك الفرد لدرجة تتماشى مع ما ترضيه الجماعة أو المجتمع ككل، وتتكون المعايير الاجتماعية من خلال تفاعل الجماعة. وتحدد الأدوار الاجتماعية وتنظم سلوك أفراد الجماعة في المواقف الاجتماعية، ويكتسب الفرد المعايير الاجتماعية، ويتعلمها ويتشربها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية (حمزة، ١٩٧٩م، ٤١-٤٢).

## القيم

القيم هي "تصورات للتفضيل وهي جزء من الثقافة" (مرعي، وبلقيس، ١٤٠٣هـ، ٢٥١)، والقيم تتمثل في مجموعة من المعتقدات الشائعة بين أعضاء المجتمع الواحد وخاصة بما هو حسن وقبيح، وبما هو مرغوب أو غير مرغوب، وبمعنى آخر هي عبارة عن نظام معقد يتضمن أحكاماً تقييمية (إيجابية أو سلبية تبدأ من القبول أو الرفض) ذات طابع فكري ومزاجي نحو الأشياء وموضوعات الحياة المختلفة بل ونحو الأشخاص، وتعكس القيم أهدافنا واهتماماتنا وحاجاتنا والنظام الاجتماعي والثقافي الذي تنشأ فيه، لما تتضمنه من نواحي دينية واقتصادية وعلمية (أبو النيل، ١٩٧٨م، ١٤٤).

ويمكن أن ننظر إلى القيمة على أنها اهتمام أو اختيار وتفضيل، أو حكم يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك. فهناك نظم مشتركة للقيم داخل كل مجتمع، وتعمل كإطار مرجعي

مشترك في مواقف متعددة، بحيث توثق بين الاتجاهات المختلفة في نظام متكامل (حمزة، ١٩٧٩م، ١٥٥).

### الاتجاهات

أشار "مرعي وبلقيس" إلى أنه يوجد من يتكلم عن القيم بمعنى الاتجاهات، ويرى كثير من العلماء أن من عناصر التفرقة بين القيم والاتجاهات هو أن الأولى عامة والثانية خاصة، فكل اتجاه مصحوب بقيمة، والاتجاه والقيمة جزءان لعملية واحدة، لا غنى لأحدهما عن الآخر. (مرعي، وبلقيس، ١٩٨٢م، ٢١٥).

ويذكر "مليكه" أن شرام "Scheram" يعرف الاتجاه بأنه حالة مفترضة من الاستعداد للاستجابة بطريقة تقويمية تؤيد أو تعارض موقفاً معيناً منها. (مليكه، ١٩٨٦م، ٤٧).

كما عرف "همام" الاتجاه بأنه نزعة أو استعداد مكتسب، ثابت نسبياً، يحدد استجابات الفرد حيال بعض الأشياء أو الأشخاص أو الأفكار أو الأوضاع، ويشير إلى أن كل شخص لديه نوعان من الاتجاهات، اتجاهات خاصة أو شخصية وتضم مجموعة اتجاهات نحو أحداث حياته وظروفها، واتجاهات عامة أو اجتماعية وهي الاتجاهات نحو الموضوعات والأحداث العامة في الحياة الاجتماعية (همام، ١٩٨٤م، ٧٥-٧٦).

### الدور الاجتماعي

يذكر "حمزة" أنه يمكن تعريف الدور الاجتماعي بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة، ويشير إلى تعريف لنتون (Linton) للدور بأنه الجانب الدينامي لمركز الفرد أو وضعه أو مكانته في الجماعة، كما يشير إلى تعريف رويتز للدور الاجتماعي على أنه وظيفة

للفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي، وينظر إلى لعب الدور كاسم آخر للتفاعل الاجتماعي (حمزة، ١٩٧٩م، ١٥٨). يشير "همام" إلى أنه يمكن تعريف الدور الاجتماعي بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور، فالفرد بشر أما الدور فهو محدد للسلوك أو يعبر عن الانفعال ويحدد الأقوال (طلعت همام، ١٩٨٤م، ٦٤). ويشير "عارف" إلى أن بارسونز يرى أن الدور هو الوحدة التي يتألف منها النسق الاجتماعي بهذا الدور، وذلك أن بناء النسق الاجتماعي هو في أساسه مركب من هذه الأدوار الاجتماعية. ويشير فرح أن بارسونز يعرف الدور بأنه ذلك الجزء المنظم لتوجيه الفاعل، والذي يصوغ ويحدد مشاركته في عملية التفاعل، ويتضمن الدور مجموعة من التوقعات المكملة، بينما يختلفي بسلوك الفاعل وسلوك الآخرين الذين يتفاعلون معه. وتتخذ الأدوار شكل أنظمة مستقرة عندما تتطابق مع الأنماط الثقافية، وتنظم التوقعات المتفق عليها لأنماط الجزاءات الأخلاقية لتوجيه القيم المشتركة بين أعضاء الجماعة الذين يؤدون الدور نفسه. (فرح، ١٩٨٩م، ٣٢٧).

إن توقعات الأدوار التي تحد أفعال الشخص بعينه تحقق النظام لسلوك الشخصية، وارتباط السلوك مع توقعات الآخرين ليست أفعالاً نفسية أتت صدفة أو هي ظاهرة اجتماعية، بل هذه التوقعات ترتبط بالنسق الاجتماعي وتتكامل مع توجيهات قيم الجماعة، ويتوحد بها الشخص، فالفرد لا يستطيع أن يؤدي دوراً معيناً دون حساب ردود الفعل المتوقعة من الآخرين، تلك التوقعات التي ترتبط بالمعايير الاجتماعية، كما أن توقعات الشخص لسلوك الآخرين ليست عملية عشوائية، بل هي توقعات تخضع للنظام الاجتماعي، إذ يتوقع الفرد ردود الفعل من الآخرين حسبما ينبغي أن يكون.



فأداء الدور لا تحدده قدرات الشخص النفسية وحدها، بل تحكمه المعايير الاجتماعية، لأن الأداء يتغير بتغير المراكز التي يحتلها الشخص في المواقف الاجتماعية، ولا شك أن استقرار السلوك يعبر تعبيراً صادقاً عن استقرار البناء الاجتماعي، وتماسك نسق الشخصية في الوقت نفسه ويفرض المجتمع على أفرادها سلوكاً معيناً في الموقف الاجتماعي، وقد يختلف سلوك الأفراد عن السلوك المثالي المطلوب منهم، لكن المجتمع يكافئ سلوك الشخص المتوافق مع معايير المجتمع ويعاقب المنحرف، فسلوك الدور تحده قيم المجتمع ومعاييره المتوحدة مع الشخصية، ثم قدرات الشخص.

إن التغيرات البنائية التي تفرض على المجتمع والصعوبات المترتبة على التغيير عند القيام بعملية التنشئة الاجتماعية تخلق مواقف يعاني فيها الأفراد من صراع الأدوار، فصرع الدور ظاهرة تعكس مشكلة التكامل في نسق الشخصية، أو التفكك في البناء الاجتماعي، أو عدم الانسجام بين الشخصية والبناء، وقد يكون محصلة التفاعل بينهما، فمنابع الصراع ليست من صنع الذات، بل هي نتيجة عدم التكامل بين عناصر النسق الاجتماعي. ويساعد تكامل الأدوار في البناء الاجتماعي عند "بارسونز" على ترابط نظم الأدوار داخل الشخصية بعد توحيدها مع القيم والمعايير، ولا يعني تباين الأدوار في إطار النظام الواحد تفكك البناء الاجتماعي أو تفكك الشخصية، ولكن هذا التباين بين الأدوار شرط لوجود نظم الأدوار وتوافقها في نظام واحد معقد التكوين. وما أداء الشخص الواحد لمجموعة من الأدوار المتباينة المتخصصة الإنتاج إلا لارتباطه بعلاقات اجتماعية متبادلة داخل نظم متعددة ويحدث نتيجة تنشئة المرء على أداء السلوك المطلوب في المواقف المختلفة.

## نظرية الدور

تستمد نظرية الدور متغيراتها من: الدراسات الحضارية والدراسات الاجتماعية والدراسات الشخصية. والدور هو وحدة الحضارة، والمركز أو المكانة هو وحدة المجتمع، والذات هي وحدة الشخصية. وتقوم نظرية الدور على أساس مفهوم التفاعل بين الذات والدور من ناحية، وبين الأشخاص بعضهم مع بعض من ناحية أخرى.

ويتضح التكامل بين المتغيرات الشخصية والجماعية أكثر مما يتضح في مفهوم الدور. فأعمال الجماعة- أي جماعة- ابتداءً من الجماعات التي تقوم على أساس التفاعل وجهاً لوجه إلى الجماعات المنظمة والمجتمعات، تحدث عن طريق مجموعة من الأدوار المترابطة، وذلك رغم أن الدور هو دائماً عمل فردي يقوم به الفرد في موقف جماعي.

## الدراسات السابقة

توجد بعض الدراسات التي اهتمت بعمل وتوظيف المرأة، ومن المفيد استعراض هذه الدراسات، أنها دراسات بخصوص المرأة السعودية جوهر قضية الدراسة الحالية.

فقد كشفت الدراسة التي أعدتها حركة تجمع لجان المرأة (١٤٢٨هـ) بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وبالتعاون مع المجلس القضائي الأعلى لوزارة العدل الأردنية، عن العديد من التحديات والمشكلات التي تواجه المرأة في مهنة القانون، والتي أشارت إلى أنها جزء مما تواجهه المرأة عندما تحاول المشاركة في الحياة العامة.

تهدف الدراسة لتطوير وتحسين وضع المرأة في مجال القانون حيث استهدفت المحاميات المتدربات والمزاولات والقاضيات.

من أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة:

١. هناك فجوة بين نسبة المتقدمات من الإناث ونسبتهن من المعينين، حيث بلغت نسبة الإناث إلى مجموع المعيدين نحو ١٣,٨ بالمائة، علماً بأن النسبة نفسها من مجموع المتقدمين هي ٣٤,٤ بالمائة، وأن فرص النساء تزداد في التعيين الحكومي كلما كان مستوى التعليم أعلى من بكالوريوس.
٢. هناك رغبة لدى النساء في دراسة القانون، وأن هناك فرقا بين دراسة القانون بشكل نظري في الجامعات والتطبيق العملي له، كون التدريب يركز على تفسير الإجراءات أكثر منها بالدراسة، بالإضافة إلى نقص الخبرة والمهارة لدى الأكاديميين في التدريس، وعدم وجود تدريب عملي في الجامعات.
٣. هناك صعوبات لدى المحاميات في الانتساب لنقابة المحامين بسبب اشتراط التدريب لدى مكتب وأستاذ، وبسبب ارتفاع رسوم التدريب وفترة التدريب الطويلة
٤. بالنسبة للتحديات التي تواجه عمل المرأة في مجال القانون أظهرت الدراسة موضوع النظرة النوعية (ذكر أم أنثى) التي تميز ضد المحاميات من المجتمعات والعاملين في المجال.
٥. كما أظهرت الدراسة تفاوت الجدوى المادية والاقتصادية لعمل المحامية والتي يجب أن تقدم تضحيات على صعيد العائلة والمجتمع، وأظهرت قدرة المحامية على تحقيق النجاحات بنسبة ٥٨,٨ بالمائة، والقاضية بنسبة ٨٠ بالمائة.
٦. أكدت الدراسة أهمية تفعيل النقابة وتشجيع المرأة للمشاركة فيها، وفتح فروع لها في المحافظات بالإضافة إلى أهمية تكثيف الحملات الإعلامية، وإبراز النماذج الناجحة والتركيز على أهمية المهنة في المجتمع، وتعزيز المنافسة والتشجيع.

٧. خلصت الدراسة إلى أن المرأة تزداد ثققتها بالمرأة القانونية كلما زادت سنوات خبراتها القانونية. ومن هنا تظهر أهمية التدريب ورفع الكفاءات، وهذا يعد أكبر مؤشر على دور الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في دفع مسيرة المرأة الأردنية إلى الأمام، مشيراً إلى أن المحامية القادرة على المشاركة في إدارة نظام العدالة وإعلاء صرح الحق، هي المحامية المستقلة المرتبطة بالقضاء المستقل.

وقد أشار عصام المجالي إلى أن عمل المرأة يسهم في المجال القضائي بتفاعل أكبر للسلطة القضائية مع مختلف الفئات التي يتكون منها المجتمع الأردني، من حيث مراعاة خصوصيات هذه الفئات وحماية مصالحها، كما أن تولي المرأة القضاء والمناصب القيادية منه يعني تعزيز دورها في مختلف المجالات، ويجعلها أكثر فاعلية ويقوي من النظام القانوني للحد من الممارسات التي تميز بينها وبين الرجل (المجالي ٢٠٠٧م).

وقامت الجوهرة آل سعود بدراسة عن قضايا توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول، كشفت النتائج عن أن سياسة توظيف المرأة السعودية التزمت بالشريعة الإسلامية كموجه لهذه السياسة، وأن خطط التنمية الخمسية أتاحت فرصاً لعمل المرأة، وتم إنشاء وحدات لشؤون المرأة، وأشارت النتائج إلى أن سياسة توظيف المرأة قابلة للتنفيذ، ولكن هناك حاجة لمزيد من تفعيلها، وأن من معوقات توظيف المرأة محدودية المجالات الوظيفية، والقيم والالتزامات، واتضح أن ٣١,٠٣٪ يقترحون تدريب تأهيل المرأة للعمل، و٤٠,٥٧٪ يرون فتح مجالات جديدة لعمل المرأة، و٥٠٪ من منفي السياسة في الجهات المعنية يرون عمل المرأة في الوزارات الحكومية في مكان منفصل عن الرجل، وذلك عند استطلاع آراء ٤٢ مبحوثاً من منفي سياسة توظيف المرأة السعودية في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والرئاسة العامة لتعليم

البنات، وعند استطلاع آراء ٤٥ مبحوثاً من صناعات سياسة توظيف المرأة السعودية (أعضاء مجلس شورى ووزراء وقيادات الشؤون) اتفق ٨٤,٩١٪ منهم على أنه لا توجد سياسة محدودة لتوفير بيئة صالحة لعمل المرأة، وأن هذه السياسة تحتاج إلى تطوير بنسبة اتفاق ٧٣,٦٠٪ (آل سعود، ١٤٢٣هـ).

وقامت رقية سمرقندي (Rokiah Samargandy) بدراسة عن أسباب انخفاض مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، أظهرت النتائج على عينة مكونة من ٩٦ امرأة عاملة وغير عاملة من مدينة الرياض، أن التناقض بين زيادة عدد المتعلقات، وانخفاض نسبة مشاركتهن ضمن القوى العاملة يعود إلى أسباب في مقدمتها رغبة النساء في الالتحاق بتخصصات معينة بكثرة، وهذه التخصصات غير متاح فيها التوظيف بشكل واسع، ومن بين الأسباب صراع الأدوار لدى المرأة بين كونها موظفة وربة منزل وراعية للأسرة والزوج، وكذلك جاء عدم التنسيق بين خطط التعليم وسوق العمل من أسباب التناقض (Samargandy, 1995).

وقامت عائشة الحسيني بدراسة تقويمية عن مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل، واتضح أن معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة بالمملكة لا تتعدى ٥٪ من إجمالي القوى العاملة المشاركة في خطط التنمية. وأن من أسباب ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل محدودية مجالات العمل المتاحة، والتخصصات المتاحة، والتقاليد الاجتماعية وعدم التنسيق بين جهات تعليم المرأة واحتياجات سوق العمل (الحسيني، ١٤١٣هـ).

وقامت سهيلة الإبراهيم بدراسة عن العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية في التنمية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أغلبية القيادات النسائية لا يعتقدن بأن المرأة السعودية لها دور في إعداد الخطة لأسباب أهمها عدم إتاحة الفرصة لهذه القيادات للمشاركة في وضع الخطط بشكل مباشر، فأغلبية ما

تحتاجه المرأة يصل إلى المسؤولين عن طريق التقارير والدراسات، كما أن هناك إجماعاً لدى القيادات النسائية السعودية على أن الدور الذي تقوم به المرأة غير كافٍ للتأثير على القرارات الخاصة بأوضاع المرأة. وظهر من نتائج الدراسة وجود إجماع أيضاً من الخبراء في مختلف الجهات، على أن هناك خطأً مستقبلياً لزيادة مشاركة المرأة السعودية، على أن يعطى فيها القطاع الخاص المرأة السعودية الفرصة للعمل في إطار الشريعة والقيم (الإبراهيم، ١٩٩١م).

وفي سبيل التعرف على فرص عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص بمجالات الصناعة والتجارة والخدمات، قامت تماضر الحوت وعائشة المانع بدراسة في مدينة الرياض أظهرت أن ٦١٪ من منشآت القطاع الأهلي التي تعود ملكيتها إلى سيدات أعمال لا تقوم ولا تعتمد على أي برامج تدريبية أو تأهيل عاملتها النسائية فنياً، كما أن ٢٪ فقط من مجموع العمالة سعوديات نظراً لقلة الخبرة لدى العمالة النسائية السعودية (الحوت والمانع، ١٤١٠هـ).

وقام سعود النمر بإجراء دراسة تهدف لمعرفة رأي المرأة السعودية العاملة عن دوافعها للقبول بالتوظيف والعمل والصعوبات والمشكلات التي تعترضها أثناء أداء الوظيفة، وتوصلت الدراسة إلى أن الدافع المادي (المال) لم يكن خلف إقبالها على العمل، وإنما تحقيق الذات كان خلف رغبتها في الالتحاق بوظيفة، وجاء الوصول إلى مقر العمل والعودة منه من أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة، وأن نظام الدوام لا يتوافق مع أكثر من ثلث العينة، في الوقت الذي أشارت فيه ٢٦٪ من العينة بأن المجتمع السعودي يقدر مساهمة النساء العاملات بدرجة كبيرة، ١١٪ منهن ترى عدم قناعة المجتمع السعودي بدور المرأة للمساهمة في مجالات التنمية، وأشارت النتائج إلى وجود شعور إيجابي لعينة البحث حول قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين متطلبات الأبناء وتربيتهم والوظيفة (النمر، ١٩٨٨م).

وفي دراسة عن عمل المرأة السعودية ومشكلاته، أسفرت نتائج الدراسة عن أن ٥٥٪ من العينة النسائية يرين أن فرص العمل المتاحة للمرأة السعودية محدودة جداً، ٦٨٪ من العينة يرين أن الدافع وراء الرغبة في التوظيف هو خدمة المجتمع السعودي. وأظهر رأي أن ٩٤٪ من عينة الرجال يرون أن المجتمع السعودي لا يزال في حاجة إلى مشاركة المرأة في الأعمال بما يتفق وتعاليم الدين (حلواني، ١٤٠٨هـ).

اهتم الديوان العام للخدمة المدنية في عام ١٤٠٠هـ بدراسة الوظائف التي توجد حاجة ملحة لشغلها بواسطة النساء، وانتهت إلى وظائف شاغرة نسائية في مجالات النسخ والترجمة والمحاسبة والكمبيوتر وأعمال الملفات وجاءت في مقدمة التوصيات: أن من المهم إضافة تخصصات جديدة لبرامج تعليم المرأة.

### تحليل البيانات الميدانية

تكونت عينة الدراسة الحالية من ٤٠٠ مفردة، وتشير إلى خصائص مجتمع الدراسة على النحو التالي:

جدول (١). توزيع عينة الدراسة بحسب العمر.

النسبة	التكرار	العمر
٢٠٪	٨٠	أقل من ٢٠ سنة
٤٠٪	١٦٠	من ٢٠ إلى أقل من ٢٤ سنة
١٦٪	٦٤	من ٢٣ إلى أقل من ٢٥ سنة
٢٤٪	٩٦	٢٥ سنة فأكثر
١٠٠٪	٤٠٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١) أن معظم مفردات العينة يقعن في المرحلة العمرية من ٢٠-٢٤ سنة حيث تمثل ٤٠٪ من جملة العينة الكلية، ثم تليها

المرحلة العمرية ٢٥ سنة فأكثر، حيث بلغت نسبتها ٢٤٪، ويمكننا القول بأن متوسط عمر العينة يقع ما بين ٢٠ إلى ٢٥ سنة تقريباً وهو ما يمثل عمر الفتيات في هذه المرحلة من التعليم الجامعي.

جدول (٢). توزيع عينة الدراسة بحسب الكليات.

النسبة	التكرار	الكلية
١٧,٥٪	٧٠	الأداب
٢٣,٧٪	٩٥	الاقتصاد والإدارة
١٠٪	٤٠	العلوم
٧,٥٪	٣٠	الاقتصاد المنزلي
١٢,٥٪	٥٠	الطب
٦,٢٪	٢٥	طب الأسنان
٧,٥٪	٣٠	الصيدلة
٥٪	٢٠	العلوم الطبية الطبيعية
١٠٪	٤٠	الحاسبات
١٠٠٪	٤٠٠	المجموع

من معطيات الجدول رقم (٢) يتبين أن هناك تنوعاً بين التخصصات العملية والنظرية لدى مفردات عينة الدراسة، حيث جاءت كلية الاقتصاد والإدارة على قائمة الكليات النظرية والعملية في العدد والنسبة حيث بلغت (ن=٩٥) بواقع (١٧,٥٪) ثم تليها في النسبة كلية الآداب حيث بلغت (ن=٧٠) بواقع (١٧,٥٪) ثم جاءت بعد ذلك كليات الاقتصاد المنزلي والطب وطب الأسنان والصيدلة والعلوم الطبية الطبيعية والحاسبات بنسب تراوحت بين ٥٪ إلى ١٢,٥٪. ونستخلص من هذا إلى أن هناك تمثيلاً لمفردات الدراسة من كافة الكليات النظرية والعملية بالجامعة.



## جدول (٣). توزيع عينة الدراسة بحسب منطقة نشأة الأسرة.

منطقة نشأة الأسرة	التكرار	النسبة
قرية	٥٦	٪١٤
مدينة حضرية	٢٤	٪٦
مدينة كبيرة	٣٠٤	٪٧٦
خارج السعودية	١٦	٪٤
المجموع	٤٠٠	٪١٠٠

بالنظر إلى الجدول رقم (٣) نجد أن العينة تنوعت أيضاً بحسب منطقة نشأة الأسرة ما بين القرية والمدينة، وأيضاً بعض الطالبات اللاتي يدرسن في الجامعة من خارج المملكة العربية السعودية. واللافت للنظر أن النسبة الأكبر لمفردات العينة كانت من المدن الكبرى، حيث بلغت النسبة ٪٧٦ وهي نسبة مرتفعة بالنسبة لباقي مفردات العينة الذين تنوعوا بين القرية ٪١٤ والحضر ٪٦ وخارج المملكة ٪٤ مما يدل على تنوع النشأة واختلاف وجهات النظر والرؤى، وأيضاً اجتماع الرؤى، فهم يمثلون مختلف القطاعات مما يعمل على إثراء نتائج الدراسة.

## جدول (٤). توزيع عينة الدراسة بحسب المستوى التعليمي للأب والأم.

الأم		الأب		المستوى التعليمي الأب / الأم
ت	٪	ت	٪	
٦٤	٪١٦	٢٤	٪٦	أمي
١٦	٪٤	٢٤	٪٦	يقرأ ويكتب
٩٦	٪٢٤	٣٢	٪٨	ابتدائي
٦٤	٪١٦	٧٢	٪١٨	متوسط
٥٦	٪١٤	٩٦	٪٢٤	ثانوي
٩٦	٪٢٤	١٢٨	٪٣٢	جامعي
٨	٪٢	٢٤	٪٦	أعلى من جامعي
٤٠٠	٪١٠٠	٤٠٠	٪١٠٠	المجموع

يتضح من الجدول أن المستوى التعليمي لمعظم آباء وأمهات عينة الدراسة ممن يحملون مؤهلاً علمياً جامعياً بنسبة بلغت ٣٢٪ من الآباء و ٢٤٪ من الأمهات، مما يدل على وجود قدر كبير من الثقافة، فمعظم الأسر متعلمة مما ينعكس ذلك على الفتاة وثقافتها أيضاً ووعيتها فيما يتعلق باتجاهاتهن نحو عمل المرأة في المهن القانونية.

جدول (٥). توزيع عينة الدراسة بحسب عمل الأب.

النسبة	التكرار	نوع عمل الأب
١٢٪	٤٨	لا يعمل
٢٤٪	٩٦	موظف إداري
٢٪	٨	مهندس
٤٪	١٦	مدرس
٣٤٪	١٣٦	متقاعد
١٨٪	٧٢	تاجر
٦٪	٢٤	طبيب
١٠٠٪	٤٠٠	المجموع

جدول (٦). توزيع عينة الدراسة بحسب نوع عمل الأم.

النسبة	التكرار	نوع عمل الأم
٧٢٪	٢٨٨	لا تعمل
٦٪	٢٤	موظفة إدارية
-	-	طبيبة
١٠٪	٤٠	مدرسة
٤٪	١٦	متقاعدة
-	-	سيده أعمال
٨٪	٣٢	أستاذة بالجامعة
١٠٠٪	٤٠٠	المجموع

بفحص الجدولين رقماً (٦،٥) نجد أن هناك تنوعاً ملحوظاً في مهنة الأب والأم، إلا أن - بطبيعة الحال - هناك عدداً من أمهات مفردات العينة لا يعملن

بلغ نسبة ٧٢٪ في مقابل أن جميع الآباء يعملون بمهن مختلفة، مما يعطي الانطباع بارتفاع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لجميع مفردات العينة.

جدول (٧). توزيع عينة الدراسة بحسب تأييدهن لدراسة الفتاة للقانون.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	٣٥٢	٪٨٨
لا	٤٨	٪١٢
المجموع	٤٠٠	٪١٠٠

كشفت نتائج الدراسة الميدانية بداية أن معظم مفردات العينة موضع الدراسة قد أقررن بتأييدهن الكبير لدراسة الفتاة للقانون، وذلك بنسبة مئوية بلغت ٨٨٪ وهي نسبة مرتفعة جداً مقارنة بمن قلن لا لدراسة الفتاة السعودية للقانون، حيث بلغت النسبة المئوية لمن قلن لا ١٢٪ وهي نسبة ضئيلة، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل ويعكس مدى وعي الفتاة الجامعية بأهمية دراسة القانون للطالبات، وأيضاً أهمية تفعيله خاصة للعنصر النسائي. حيث أعربت معظم مفردات الدراسة عن حاجتهن لمرأة مثلهن تكون أكثر تفهماً لهن في كثير من القضايا المتعلقة بالنفقة والطلاق والخلع والحضانة وغير ذلك. فعندما تكون المرأة مؤهلة للقيام بهذه الوظيفة ولو من خلال الاستشارة وتقديم النصيحة فقد تكون أكثر عوناً وتفاهماً من الرجل. كما أن هناك مطالبة نسائية متزايدة بضرورة توفير فرص عمل لخريجات النظم والقانون الإداري في الدوائر القانونية لدى القطاعات الحكومية والخاصة (جابر، ومسعود، ٢٠٠٧م).

وفي هذا الشأن أشارت (لقمان، ١٤٢٨هـ، ٣) بأن هناك حاجة ملحة بإنشاء أقسام لتدريس القانون للنساء في الجامعات السعودية، وأن تزاوُل المرأة السعودية مهنة المحاماة وذلك لمساعدة النساء في شرح مفصل عن معاناتهن، وخاصة في القضايا الشخصية والتي يصعب طرحها على الرجال.

أما (أبو حسان، ٢٠٠٣م، ٥) فتري أن الحاجة ماسة لوجود محاميات سعوديات خاصة بعد دخول المملكة منظمة التجارة العالمية، وتزايد النشاط التجاري للسيدات وضرورة تنظيم العقود التجارية وغيرها.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة الهامة تعكس حاجة المجتمع النسائي المتعطش في المملكة العربية السعودية لوجود العنصر النسائي ممثلاً لهن في مهنة المحاماة تمشياً مع ما طرأ من مستجدات على كل الأصعدة. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي كما يرى (الرشيد، والبعادي، ١٩٩٤م) تقوم على مدى ارتباط تخصصات الخريجين والخريجات باحتياجات سوق العمل ومدى تدفق الخريجين بالكف والكيف الملائمين لسد احتياجات خطط التنمية. وهذا يجعلنا نسرع بتلبية حاجة المجتمع النسائي من وجود عنصر نسائي بالمهن القانونية، ولذا فهناك ضرورة بتطوير وتحسين وضع المرأة في مجال القانون، ويتسق هذا المفهوم مع النتائج المستخلصة من دراسة (الجبالي، ٢٠٠٧م) التي ترى أنه يجب أن يسهم عمل المرأة في المجال القضائي في تفاعل أكبر للسلطة القضائية مع مختلف الفئات في المجتمع.

وكما سبق أن أشرنا بمطالبة الفتيات بضرورة السماح للمرأة بمزاولة مهنة المحاماة، وتخصيص مكاتب نسائية للمحاماة تديرها عناصر نسائية متخصصة كمستشارات قانونيات، وأن تتعامل المحاميات مع النساء مباشرة بهدف التسهيل عليهن في طرح قضاياهن مع متخصصات يستطعن إفادتهن وتوجيههن (الرياض، العربية نت، ١٤٢٨هـ)، وقد جاءت هذه المطالبة في ظل توجه حكومي لإنشاء أقسام محاماة نسائية.

وعلى ما يبدو فإن هناك توجهات عربية قوية بخصوص هذا الشأن حيث أعلن وزير العدل الأردني بعض التوصيات المتعلقة بدراسة المرأة الأردنية لمهنة القانون، فقد أشار إلى أنه لا بد من إمكانية النقاش والتحاور ليتم وضع

الآليات التي تؤدي إلى تكثيف انخراط المرأة في العمل القضائي والقانوني، مؤكداً أن وجودها في هذه المجالات يشكل خطوة لكسر الحواجز نحو المشاركة الكاملة في مختلف نواحي الحياة.

كذلك شددت رئيسة قسم القانون في جامعة الأمير سلطان آمنه شيخاوي على أن منح رخص المحاماة للنساء سيساعد على تفعيل دور المحاكم الخاصة بالأحوال الشخصية والتي هي في قيد الإنشاء. وأضافت إلى أن إحصاء المرأة السعودية عن ممارسة المحاماة يرجع إلى واقع اجتماعي واحتكار الرجل لها. مشيرة إلى أن كثيراً من القضايا الأسرية العالقة داخل المحاكم لا تحل بسبب طول الإجراءات وتعطيل بعض القضايا. كما ناشدت بضرورة أن يعي الرجل الدور الكبير الذي تقوم به المرأة من أجل الوعي القانوني في المجتمع السعودي (شيخاوي، ٢٠٠٨م).

جدول (٨). توزيع عينة الدراسة بحسب ترقبهن لمجالات المهن القانونية التي يمكن للمرأة السعودية الالتحاق بها.

النسبة	التكرار	المهن القانونية
٣٦%	١٤٤	قضائية نسائية
١٣,٥%	٥٤	محامية
١٢,٥%	٥٠	مستشارة قانونية
٢٢%	٨٨	مستشارة إدارية
١٦%	٦٤	مستشارة مالية
١٠٠%	٤٠٠	المجموع

بالنظر إلى بيانات الجدول رقم (٨) نجد أن النتائج أظهرت أن هناك ترقباً لدى عينة الدراسة لمجالات المهن القانونية التي من الممكن أن تمارسها المرأة السعودية. فقد جاء على الترتيب وفقاً لترقب مفردات الدراسة أولاً: المهن

القانونية بنسبة مئوية بلغت ٣٦٪، وهي أعلى النسب، ثم تلتها في النسبة مهنة مستشارة إدارية بنسبة مئوية بلغت ٢٢٪، ثم مستشارة مالية بنسبة ١٦٪، وجاء في الترتيب الأخير ضمن مجالات المهن القانونية المرتقبة من قبل مفردات الدراسة العمل بمهنة المحاماة بنسبة بلغت ١٣,٥٪ ومستشارة قانونية بنسبة ١٢,٥٪. وبتأملنا لهذه النتيجة المهمة نجد أن هناك أيضا رغبة مؤكدة في أن تمارس المرأة السعودية مجالات مهنية قانونية. فالمجتمع السعودي الآن يمر بطفرة ازدهار اقتصادي وتجاري كبيرة وقد بدأت تظهر وسوف تظهر كثير من المشكلات الاجتماعية والقانونية والشخصية، ومن هنا تظهر الحاجة في أن تمارس المرأة النشاط الاستشاري أو القانوني خاصة في قانون الأحوال الشخصية. وهذه النتيجة تتسق مع رؤية (التوجيهي، ٢٠٠٨م، ٣) بأنه لا بد أن تبرز أهمية وجود المرأة كمشاركة فاعلة في مهنة المحاماة خاصة في مجال الاستشارات والدراسات القانونية والتمثيل القانوني. فهناك اتفاق في الهدف بين معظم الدراسات بضرورة تطوير وتحسين وضع المرأة في مجال القانون. وتؤيد النتائج الحالية ما سبق وأن أكدته دراسة (حركة تجمع لجان المرأة، ١٤٢٨هـ) من أن قدرة المرأة المحامية عالية وحققت نجاحات بنسبة ٥٨,٨٪ والقاضية حققت نجاحات بنسبة ٨٠٪. كما يذهب (المجالي، ٢٠٠٧م) بأن تولي المرأة القضايا والمناصب القيادية منه يعني تعزيز دورها في مختلف المجالات، ويجعلها أكثر فعالية ويقوي من النظام القانوني للحد من الممارسات التي تميز بينها وبين الرجل.

ويشير الباحث إلى أهمية التقرير الصادر عن السعودية لعام ٢٠٠٣م، حيث أوصى المقرر الخاص للأمم المتحدة فيما يتعلق باستقلالية القضاء والمحامين، بأن على الحكومة أن تتخذ خطوات لتشجيع المزيد من النساء على الدخول في مجال الممارسة القانونية، وصرح المقرر الخاص للأمم المتحدة بقوله: "إنه لا توجد أسباب تمنع المرأة من مهنة المحاماة".

إن انعدام مشاركة المرأة في المهن القانونية، وبالتحديد عدم عملها كقاضية، من المرجح أن يؤدي إلى تعزيز الممارسات التمييزية بين الجنسين في القضايا التي تنتظرها المحاكم، بما فيها تلك القضايا المتعلقة بالأحوال الشخصية والمسائل القانونية على مستوى الأسرة. إن المرأة تستطيع مراجعة بعض الدوائر باعتبارها إنسانة في المجتمع لها حقوقها الشرعية، كأن تكون قاضية للأحداث المنحرفين أو أن تستلم دعاوي النساء فتساعد المرأة للوصول إلى حقها الشرعي حفاظاً لها من الضياع. ونتيجة لهذا نجد أنه من الواجب أن يكون نوع التعليم الذي يفتح أمام المرأة منسجماً مع سوق العمل الذي يمكن أن تقوم به ويلبي رغبات بنات جنسها.

جدول (٩). توزيع عينة الدراسة بحسب تأييدهن لممارسة المرأة السعودية للمهن القانونية.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	٣٢٨	٨٢٪
لا	٧٢	١٨٪
المجموع	٤٠٠	١٠٠٪

تشير النتائج المستخلصة من الجدول رقم (٩) أن نسبة ٨٢٪ من مفردات الدراسة يؤيدن ممارسة المرأة السعودية للمهن القانونية، وهي نسبة مرتفعة جداً في مقابل ١٨٪ لا يؤيدن ممارسة المرأة للمهن القانونية. وهذه النتيجة تستوجب وقفة تأملية فهناك رغبة ملحة من قبل مفردات عينة الدراسة في أن يكون هناك عنصر نسائي للعمل بالمهن القانونية، فهناك مطالبة نسائية بضرورة السماح للمرأة بمزاولة مهنة المحاماة وتخصيص مكاتب نسائية للمحاماة، ويرى الباحث أن ما توصلت إليه الدراسة في هذه النتيجة وغيرها، لا بد أن يكون أمام المسؤولين لتحقيق المطالبة النسائية بضرورة شغل العنصر النسائي للمهن

القانونية المختلفة. كما ناشدت طالبات يدرسن اختصاص القانون على ضرورة منح النساء صلاحية الترافع في القضايا. أوضحت إيمان الشارخ بأنه لا بد من منح المرأة تصريح مزاوله المهنة ليس فقط على إعداد اللائحة الدعوية، وإنما السماح لها بالترافع أيضا وتسهيل كافة الوسائل التي تدعمها لتحقيق النجاح ومزاولة المهنة السامية على أكمل وجه (الشارخ، ٢٠٠٨م).

جدول (١٠). توزيع عينة الدراسة بحسب رأيهن لإمكانات المرأة السعودية المتوقعة عند ممارسة المهن القانونية.

النسبة	التكرار	الإجابة
٥٢%	٢٠٨	عالية
٣٤%	١٣٦	متوسطة
١٤%	٥٦	منخفضة
١٠٠%	٤٠٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (١٠) رأي عينة الدراسة فيما يتعلق بإمكانات المرأة السعودية المتوقعة عند ممارسة المهن القانونية، فقد كانت التوقعات عالية بنسبة ٥٢٪، ويعني هذا أن هناك ثقة كبيرة من مفردات العينة في أداء العنصر النسائي للقيام بممارسة المهن القانونية، وهناك نسبة ٣٤٪ أقررن بأن إمكانات العنصر النسائي لممارسة المهن القانونية سوف تكون متوسطة، في مقابل ١٤٪ أقررن أن أداء العنصر النسائي سوف يكون منخفضا، إذن هناك نسبة ٨٦٪ ما بين كفاءات عالية ومتوسطة في أداء الإمكانات المتوقعة عند ممارسة المرأة السعودية للمهن القانونية ويعطى هذا تفاوتاً لدى مفردات الدراسة، ويتصور الباحث أن هذه الثقة سوف تزداد يوماً بعد يوم في حالة ممارسة المرأة الفعلية للمهن القانونية وزيادة الخبرة والتدريب. ونستخلص من هذه النتيجة مدى إيمان مفردات الدراسة بقدرة وكفاءة المرأة السعودية عند تفعيلها للمهن القانونية.



جدول (١١). توزيع عينة الدراسة بحسب مبرراتهن التي تؤدي بالمرأة السعودية للعمل بالمهن القانونية (\*).

النسبة	التكرار	المبررات
%٢٦	١٠٤	العمل بالمهن القانونية يتيح الحصول على دخل جيد
%٥٦	٢٢٤	تحقق إشباعاً ذاتياً وذلك نتيجة المساعدة في تخفيف الألام عن الآخرين
%٢٦	١٠٤	من الممكن أن تشبع حاجتي البحثية من خلال اهتمامي بالجوانب القانونية
%٣٤	١٣٦	أجد رغبة لدي في العمل في الإدارات القانونية
%٧٨	٣١٢	مساعدة المرأة في شرح تفاصيل معاناتها خاصة في قضايا الطلاق والأحوال الشخصية

نستخلص من الجدول رقم (١١) أن من ضمن أهم مبررات مفردات الدراسة التي تؤدي بالمرأة السعودية للعمل بالمهن القانونية على الترتيب بحسب النسب:

أولاً: مساعدة المرأة في شرح تفاصيل معاناتها خاصة في قضايا الطلاق والأحوال الشخصية بنسبة بلغت %٧٨.

ثانياً: تحقيق الإشباع الذاتي وذلك نتيجة المساعدة في تخفيف الألام عن الآخرين بنسبة بلغت %٥٦.

ثالثاً: إيجاد رغبة لدى المرأة في العمل في الإدارات القانونية بنسبة بلغت %٣٤.

رابعاً: العمل بالمهن القانونية يتيح الحصول على دخل جيد بنسبة بلغت %٢٦. وأخيراً من الممكن أن تشبع الحاجة البحثية من خلال الاهتمام بالجوانب القانونية بنسبة بلغت %٢٦.

(\*) حسبت التكرارات والنسب على أساس أن جميع الاختيارات ممكنة لعينة الدراسة. وأن كثيراً من الطالبات اخترن أكثر من عامل.

وبتأمل هذه المبررات نجدها طبيعية ومنطقية حيث تلبى احتياجات المرأة الفعلية والأساسية، وتساعد أيضا على استقرارها النفسي والاجتماعي والأمني وغيرها.

جدول (١٢). توزيع عينة الدراسة بحسب المبررات التي تجعل بعض الفتيات يعزفن عن الالتحاق بالمهن القانونية.

النسبة	التكرار	المبرر
٪٢٦	١٠٤	المهن القانونية تقتصر على الرجال
٪٤٠	١٦٠	عدم موافقة الأسرة
٪٣٤	١٣٦	طبيعة العمل تتطلب مجهودًا زائدًا
٪١٠٠	٤٠٠	المجموع

باستعراض نتائج الجدول رقم (١٢) نجد أن المبررات من وجهة نظر مفردات الدراسة التي تجعل بعض الفتيات يعزفن عن الالتحاق بالمهن القانونية جاءت على الترتيب: ٤٠٪ ترى أن من أهم الأسباب عدم موافقة الأسرة، ثم تأتي في المرتبة الثانية وبنسبة ٣٤٪ طبيعة العمل تتطلب مجهودًا زائدًا، ثم في المرتبة الثالثة وبنسبة ٢٦٪ أن المهن القانونية تقتصر على الرجال.

وهذه الأسباب لا بد من وضعها أمام الآباء والمربين والمسؤولين حتى يمكننا التغلب عليها لمشاركة المرأة في المهن القانونية.

ويرى الباحث أن هناك أسبابًا أخرى قد تمنع المرأة من العمل في هذه المهنة هي: التصور الاجتماعي والثقافي للمرأة في المملكة العربية السعودية. فمن المعتقدات الشائعة أن "المرأة مكانها البيت"، والأهم أن بعض النساء يبتعدن عن الوظائف في القطاعات التي يحدث بها اختلاط بين الجنسين، إضافة إلى ذلك فإن النساء اللاتي يتم توظيفهن غالبًا ما يتركن العمل بلا رجعة بعد الزواج، وقد أوضحت إحدى المبحوثات أن الرفض لعمل المرأة في المحاماة ينحصر في الآتي:

- ١- اختلاطها بالرجال قد يفضي إلى مفسدة.
  - ٢- أن صوتها فتنة وقد يفضي إلى مفسدة وقيل بتحريمه على الرأي الأضعف.
  - ٣- أن المرأة قد يوكلها رجل وقد تضطر للاختلاء به.
- أن نظام القضاء السعودي يجيز لأي امرأة استخدام حق التقاضي واستيفاء حقوقها بشكل مباشر، وأن تترافع عن القضايا بنفسها أو أن توكل عنها من شاءت من بنات جنسها.
- وفي هذا الصدد قامت الدولة بإجراءات عديدة تهدف إلى القضاء على الانحياز ضد المرأة، وعلى الصورة التقليدية والنمط السائد المرسومين للمرأة، وذلك لضمان حصول المرأة على حقوقها المتساوية مع الرجل في العمل، كما تنص على ذلك المادة (١١) من (CEDAW)، لأن ذلك يعد من العوامل الرئيسية التي تكمن وراء نقص أو انعدام الاستقلال الاقتصادي للنساء.
- إن المادة رقم (٥) من (CEDAW) تنص على أن الدول لا بد أن تقوم بالإجراءات المناسبة لتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجال والنساء مع النظر إلى القضاء على أي تحيز أو ممارسات تقليدية تقوم على فكرة أن أحد الجنسين أدنى من الآخر أو أعلى منه، وكذلك القضاء على الأدوار النمطية للرجال والنساء.
- أما المادة (٤) من (CEDAW) فتذكر أن أية إجراءات خاصة مؤقتة تهدف إلى التعجيل بتحقيق المساواة على أرض الواقع، لن تعتبر كممارسات تمييزية في ظل الميثاق. وفي تفسير هذه المادة تقول اللجنة الخاصة بالمشروع: "إن مكانة المرأة لن تتحسن طالما بقيت الأسباب الرئيسية للتمييز وعدم المساواة دون معالجة فاعلة. إن حياة الرجال والنساء ينبغي النظر فيها بشكل سياقي، ولا بد من

اتخاذ إجراءات لاحداث تغيير حقيقي للفرص والمؤسسات والأنظمة حتى لا تظل جميعها تدور في فلك الفكرة الثابتة تاريخيا ونمطيا عن أحقية الرجل في القيادة.

### أهم النتائج المستخلصة من الدراسة

أولاً: أظهرت النتائج أن ٨٨٪ من مفردات الدراسة أقررن بتأييدهن الكبير لدراسة الفتاة للقانون وهي نسبة موافقة مرتفعة جداً.

ثانياً: هناك ترقب ملحوظ لدى مفردات الدراسة فيما يتعلق بالمجالات القانونية التي من الممكن أن تمارسها المرأة السعودية، وهي على الترتيب: المهن القانونية ثم مستشارة إدارية، ثم مستشارة مالية، ثم مهنة المحاماة، وأخيراً العمل كمستشارة قانونية.

ثالثاً: وجدت الدراسة الحالية أن هناك رغبة كبيرة مدعمة بتأييد شديد من قبل مفردات الدراسة، بشأن ممارسة المرأة السعودية للمهن القانونية فقد جاءت النتيجة أن ٨٢٪ قالوا نعم لممارسة الفتاة للمهن القانونية في مقابل ١٨٪ قالوا لا.

رابعاً: لم تظهر نتائج الدراسة الحالية تأييد مفردات العينة لدراسة الفتاة للقانون وممارسة المهن القانونية فقط، بل كانت لدى عينة الدراسة توقعات عالية أيضاً من حيث الأداء، فقد أوضحت النتائج أن ٨٦٪ من مفردات الدراسة أجمعوا على أن كفاءة المرأة سوف تكون ما بين عالية ومتوسطة، وهذا يعكس ثقة مفردات عينة الدراسة في بنات جنسهن في ممارسة الأعمال القانونية.

خامساً: أظهرت النتائج أيضاً أن هناك عدة مبررات تؤدي بالفتاة إلى العمل بالمهن القانونية. منها:

○ مساعدة المرأة في شرح تفاصيل معاناتها خاصة في قضايا

الطلاق والأحوال الشخصية بنسبة بلغت ٧٨٪.

- تحقيق الإشباع الذاتي وذلك نتيجة المساعدة في تخفيف الآلام عن الآخرين بنسبة بلغت ٥٦٪.
- إيجاد رغبة لدى المرأة في العمل في الإدارات القانونية بنسبة بلغت ٣٤٪.
- العمل بالمهن القانونية يتيح الحصول على دخل جديد بنسبة بلغت ٢٦٪.
- الحاجة البحثية من خلال الاهتمام بالجوانب القانونية وذلك بنسبة ٢٦٪.

سادساً: أظهرت الدراسة أيضاً أن هناك أسباباً ربما تجعل بعض الفتيات يعزفن عن الالتحاق بالمهن القانونية من بينها عدم موافقة الأسرة، طبيعة العمل قد تتطلب مجهوداً زائداً، المهن القانونية تقتصر على الرجال فقط. وأخيراً يرى الباحث أن هذه النتائج في مجملها تعكس مدى حاجة العنصر النسائي إلى من يمثلهن قانونياً وقضائياً.. لذا كان لابد من إلقاء الضوء على هذه النتائج لوضعها أمام نصب أعين الآباء والمربين والمسؤولين حتى يمكننا من التغلب عليها لمشاركة المرأة في المهن القانونية. لذا نوصي بالآتي:

#### التوصيات:

- أولاً: إنشاء أقسام لتدريس القانون للفتيات في الجامعات السعودية.
- ثانياً: توفير فرص عمل لخريجات النظم والقانون الإداري في الدوائر القانونية لدى القطاعات الحكومية والخاصة.
- ثالثاً: السماح بفتح مكاتب نسائية للمحاماة.
- رابعاً: العمل على نشر ثقافة المهن القانونية بين الفتيات عبر وسائل الإعلام المختلفة.

**خامساً:** تفعيل دور المرأة في ممارسة حقها القانوني.

**سادساً:** ضرورة وجود متخصصات ومستشارات مؤهلات تأهيلاً قانونياً وشرعياً.

**سابعاً:** فتح المجال أمام النساء في المهن القانونية (المحاماة/الاستشارات القانونية/التمثيل القانوني).

**ثامناً:** لا بد من مراعاة عملية التوازن بين العرض والطلب فيما يتعلق بمخرجات التعليم، وخاصة في مجال المهن القانونية للعنصر النسائي.

**تاسعاً:** إعطاء الأولوية على الصعيد الوطني للسياسات التي تكفل التصدي للمشاكل التي ترتب على البطالة.

**عاشراً:** ضرورة سد الثغرات التي تمنع الفتاة السعودية من الالتحاق للعمل بالمهن القانونية.

**حادي عشر:** لفت انتباه المسؤولين في مختلف أجهزة الدولة إلى ضرورة وجود علاج، وإيجاد حلول لظاهرة عدم التحاق الفتيات السعوديات للعمل بالمهن القانونية، فليست المملكة العربية السعودية بكوادرها العظيمة وإمكاناتها الجبارة ودورها الحضاري في العالم أجمع بأقل من أن يكون من ضمن أولوياتها إيجاد فرص للفتيات للالتحاق بالجامعة في أقسام القانون، وأيضاً إيجاد فرص عمل لهن يمارسن فيها أدوارهن القانونية من خلالها.

**ثاني عشر:** لا بد من اتخاذ إجراءات لإحداث تغيير حقيقي للفرص والمؤسسات والأنظمة، حتى لا تظل جميعها تدور في فلك الفكرة الثابتة تاريخياً ونمطياً، على حصر بعض الفرص الوظيفية على الرجل فقط.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

الإبراهيم، سهيلة (١٩٩١م) العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرئاسة العامة لتعليم البنات: كلية الخدمة الاجتماعية.

أبو جادو، صالح محمد علي (٢٠٠٤م) سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، عمان، دار المسيرة للنشر.

أبو حسان، زينة (١٤٢٨هـ).

News/gvlf\_news/01-2007/article-20070110-0aed 849 - coa8-10ed-0055-7709LEAD/STORY.HTML.

أبو النيل، محمود محمد السيد (١٩٧٨م) علم النفس الاجتماعي: دراسات مصرية وعالمية، ط٢، القاهرة: الجهاز المركزي للكتب الجامعية والمدرسية، ص ١٤٤.

إقبال (١٤٢٨هـ) إنشاء أقسام نسائية في المحاكم يساعد على حل القضايا الزوجية وحل المشكلات.

<http://www.saudiinfocus.com\or\forum\showthead.php t=1812>

الأمم، المتحدة (١٩٩٢م) خصائص المرأة المهنية المشاركة في دليل المرأة العربية الاقتصادية لغرب آسيا، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية.

شيخاوي، أمته (٢٠٠٨م) منح رخص الحمامة للنساء يساعد على تفعيل دور محاكم الأحوال الشخصية، جريدة الحياة، العدد ١٦٥٢٠.

الشارخ، إيمان، (٢٠٠٨م) منح رخص الحمامة يساعد على تفعيل دور محاكم الأحوال الشخصية، جريدة الحياة، العدد ١٦٥٠.

التويجري، أحمد (٢٠٠٨م) عوامل اقتصادية واجتماعية.

<http://www.alarbian.net/articles/2004/66/06/4086.html>.

جابر، عدنان، مسعد وحسين (٢٠٠٧م) غياب الترخيص يدفع بالمحاميات السعوديات للعمل في دول خليجية مجاورة.

<http://www.alwatan.com.sa/daily/2007-03-15/ecomomy 03.htm>

الحسيني، عائشة (١٤١٣هـ) تقييم مساهمة المرأة العربية في سوق العمل، جدة: مركز النشر العلمي.

حركة تجمع لجان المرأة (١٤٢٨هـ) الأردن.

<http://www.amanjordan.org/a-ws/wmview.php3artid=1351>.

الحوت، تماضر و المانع عائشة (١٤١٠هـ) فرص عمل المرأة في القطاع الخاص: مجالات

الصناعة التجارية والخدمات في مدينة الرياض، مركز الخليج للدراسات.

حمزة، مختار (١٩٧٩م) أسس علم النفس الاجتماعي، جدة، دار المجمع العلمي، ١٣٩٩هـ،

ص ص: ١٤١-١٤٢.

ديوان الخدمة المدنية (١٤٠٠هـ) دراسة عن الوظائف التي توجد حاجة ملحة لشغلها، والتي

يمكن للمرأة المشاركة بالعمل فيها دون الإضرار بالخلق الإسلامي، الرياض، الإدارة

العامة لتخطيط القوى العاملة.

الرشيد، محمد الأحمد، والبغادي عمر (١٩٩٤م) الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في دول

الخليج العربية، وقائع الندوة الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول

الأعضاء.

الشهراني، مريم (١٤١٧هـ) مدى إسهام المرأة العربية العاملة في الوظائف المتاحة وإمكانية

زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص، رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة أم القرى.

آل سعود، الجوهرة عبدالعزيز (١٤٢٣هـ) فضاءات سياسات توظيف المرأة السعودية

وإمكانية الحلول: دراسة للوضع الوظيفي في القطاع العام والخاص، رسالة دكتوراه غير

منشورة، جامعة الملك سعود.

صانغ، عبدالرحمن وآخرون (١٩٩٥م) تقييم العملية الأكاديمية بجامعة الملك سعود: النموذج

التقويم الشامل، الرياض، إدارة الدراسات والتطوير الجامعي، جامعة الملك سعود.

عبدالحميد، إبراهيم شوقي (٢٠٠٦م) علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، القاهرة، دار قباء

للطباعة والنشر.

عبدالحميد، إبراهيم شوقي (٢٠٠٨م) اتجاهات طلبة الجامعة نحو الإنترنت واستخدامه

وعلاقته بالتحصيل الدراسي.

<http://www.al3ez.net/v/showltrad.php?p191283&mode=linear>.

العربية نت (٢٠٠٤م)

<http://www.alarabiya/a.net/articles/2004/06/06/4080.html>



فرح، محمد سعيد (١٩٨٩م) *البناء الاجتماعي والشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص ٣٢٧.*

[http://www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?atr to=13151.](http://www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?atr to=13151)

لقمان، وحي فاروق (٢٠٠٨م) *المرأة أقدر على فهم معاناة النساء.*

[http://www.alarbiy.net/articles/2004/06/06/4086.html.](http://www.alarbiy.net/articles/2004/06/06/4086.html)

المجالى، عصام (٢٠٠٧م) *التمييز يعيق طموح الأردنيات بالمهن القانونية.*

مرعي، توفيق، أحمد، و بلقيس (١٤٠٣هـ) *علم النفس الاجتماعي، عمان، دار الفرقان للنشر والتوزيع.*

مليكة، لويس كامل (١٩٨٦م) *سيكولوجية الجماعات والقيادة، ط ٢، القاهرة، النهضة العربية، ص ٤٧.*

منظمة العمل العربية (١٩٩٣م) *المرأة العربية العاملة والتنمية، القاهرة، مؤتمر العمل العربي.*

ناصر، إبراهيم (٢٠٠٤م) *التنشئة الاجتماعية، عمان - دار عمار.*

النمر، سعود (١٩٨٨م) *المرأة السعودية العاملة، دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات بمدينة الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود.*

همشري، عمر أحمد (٢٠٠٣م) *التنشئة الاجتماعية للطفل، عمان - دار صفاء للنشر والتوزيع.*

همام، طلعت (١٩٨٤م) *سين وجيم في علم النفس الاجتماعي، عمان، مؤسسة الرسالة، ص: ٧٥-٧٦.*

وزارة التخطيط (١٤١٥هـ) *خطة التنمية السادسة، الرياض.*

## ثانياً: المراجع الأجنبية

**Abdul Gafour, P.** (2005) shoura drafts job plan women. ARABNEWS.[www.arabnews.com/services/print/print.asp?artid=59428@d=23m=2%v=2005%h1=sho](http://www.arabnews.com/services/print/print.asp?artid=59428@d=23m=2%v=2005%h1=sho).

**AL-Rushaid, W.** (2006) Saudi Arabia: Women and the millennium development goals (MDGS). London: the united nations development programme.

**Cuttance, P.** (1992) Evaluating the Effectiveness of School. In Reynolds, D. and Cuttance p., School. Effectiveness Research Policy and Practice. London: Cassel.

**Ohiggins, M.** (1997) Issues of redistribution in state welfare spending-social policy and social welfare. Philadelphia: Milton Keynes.

**Rokiah Samargandy, R.** (1995) The discordance between the high number of education women and low participation on labor, PHD thesis. Maryland.

**United - nations development progamme** (2006): Malaysia international trade, growth, poverty reduction and human development. UNPD: Malaysia.

**United Nations** (1991) The sex and age distributions of population. New York: United Nations.

**Whitaker, b.** (2006) women in a changing. Saudi Arabia. TAIPEI TIMES  
[www.taipeitimes.com/news/editorials/archives/2006/02/24/2003294437](http://www.taipeitimes.com/news/editorials/archives/2006/02/24/2003294437)

## **The Saudi Woman Attitudes toward Working in Lawful Careers: Field Study on a Sample of Girls University Students in Jeddah**

**M. S. Al Ghamdi**

*Sociology Associate Professor, Department of Sociology  
Faculty of Arts and Humanities, King Abdulaziz University  
Jeddah, Saudi Arabia*

*Abstract.* In the shadow of the transitions and movement the Saudi society experiences currently, many social, lawful, and psychic problems appear. These problems need dealing and solutions using all efforts and specialists to deal with such problems. However, the Saudi women approved her positions and effectiveness in many sectors in society, she may contribute in solving these problems through working in lawful careers whose existence and expansion have become a basic require and a field of work in front of the Saudi women today.

The study aimed to acknowledge on the Saudi women attitudes towards practicing the feminine element work in lawful careers. To achieve this aim, the study is based on available scientific methods such as descriptive, statistic methods. The sample is 400 girls from college of King Abdulaziz University and Private College chosen according to purposive samples procedures.

For getting the data from the study sample, a questionnaire was prepared including close-ended questions about the study subject. The study concluded some results as follows:

- Existence of great support for Saudi women to practice the lawful careers reached 82%.
- 88% of the study sample supports constructing departments of Law in Saudi universities and enabling the Saudi girl to join these departments.
- Great number of the study sample; reached 86% expect high performance of the Saudi women in practicing lawful careers.
- In addition, the study present an urgent need for getting career opportunities in the lawful positions for the Saudi women today, specially in the field of Civil Affairs Courts.