

اتجاهات المرأة العاملة في قطاع الخدمات الطبية نحو بعض القضايا المتصلة بعملها

سلوى عبدالحميد أحمد الخطيب

أستاذ مساعد، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب،

جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

(ورد بتاريخ ١١/٥/١٤١٣هـ، وقبل للنشر بتاريخ ١١/١٠/١٤١٤هـ)

ملخص البحث . تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة في قطاع الخدمات الطبية، وفي مستشفى الرياض المركزي خاصة، نحو عدة قضايا متصلة بعملها مثل دوافع المرأة للعمل، ورأي الإسلام في عمل المرأة في هذا المجال، وفي عملها في مجال به اختلاط، كما تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن رضا المرأة الوظيفي وعوامله . واستخدمت استمارة البحث والمقابلة في جمع البيانات من جميع العاملات السعوديات في المستشفى من طبيبات وممرضات وأخصائيات اجتماعيات وكاتبات وناسخات . وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن دوافع المرأة السعودية للعمل متعددة أهمها: تأكيد الذات أولاً، ثم العامل الاقتصادي، ثم الرغبة في شغل وقت الفراغ بشيء مفيد، وأخيراً الرغبة في تكوين علاقات اجتماعية جديدة . كما أوضحت الدراسة أن المرأة السعودية العاملة تتسم آراؤها بالتحفظ نحو فكرة عمل المرأة في جميع الأعمال لإيمان الكثير منهن بفكرة الفروق الفيزيائية بين الجنسين، وضرورة وجود أعمال خاصة بالمرأة وأعمال خاصة بالرجل . إلا أن الكثير منهن يؤكدن أن مجالات العمل المتاحة للمرأة محدودة وضرورة فتح مجالات أخرى أمام المرأة . كما أشارت هذه الدراسة إلى أن الكثير من النساء العاملات في هذا المجال اخترن العمل فيه لإيمانهن بأن الإسلام لم يعارض عمل المرأة في هذا المجال بشرط أن تكون المرأة محتشمة في ملابسها ومسلكها . أما عن الاختلاط فترى الكثير من العاملات أن طبيعة العمل فرضت عليهن الاختلاط، ولهذا الاختلاط آثاره الإيجابية والسلبية على المرأة العاملة . أخيراً أوضحت نتائج هذه الدراسة أن المرأة السعودية العاملة في قطاع الخدمات الطبية تتمتع بقدر كبير من الرضا الوظيفي، وأهم عوامل

هذا الرضاء هو تناسب العمل مع المؤهل العلمى للموظفة، وتناسب طبيعة العمل مع ميول الموظفة، وتفهم الأهالى لطبيعة عمل المرأة فى هذا المجال، والأجر المناسب الذى تحصل عليه المرأة مقابل عملها.

المقدمة

تحدد مشكلة هذا البحث فى عدم إقدام الكثير من السعوديات على العمل فى مجال الخدمات الطبية، وذلك لنظرة المجتمع المتحفظة لهذا العمل. إلا أنه على الرغم من ذلك، نجد أن فئة من السعوديات أقدمن على العمل فى بعض المستشفيات والمستوصفات. لذا تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة فى مستشفى الرياض المركزى نحو عدة قضايا خاصة بعملها كالاختلاط، ورأى الإسلام فى عمل المرأة، والكشف عن مدى رضائها الوظيفى وعوامله.

شهدت المملكة العربية السعودية تغيرات جوهرية كبيرة فى فترة وجيزة من الوقت. فقد كان لاكتشاف البترول فى المملكة وارتفاع أسعاره عالمياً آثاره الاقتصادية والاجتماعية والعمرائية الملحوظة مثل: ظهور العديد من المدن الصناعية كالجبيل وينبع، وتمهيد الطرق، وتأسيس الجامعات والكليات والمعاهد المتوسطة والمدارس، وتطوير خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية، وإنشاء صناديق التنمية الصناعية والزراعية والعقارية، وإقامة العديد من المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية الأولية المجهزة بأحدث المعدات الطبية. ولكن هذه التغيرات المادية الجسيمة التى حدثت فى المجتمع السعودى، لم يصاحبها تغيرات بالدرجة نفسها فى الجوانب اللامادية، والموجهات القيمة السائدة فى المجتمع السعودى. فإزالت النظرة للمرأة كإنسان وكقوة عاملة ومنتجة فى المجتمع متحفظة. ذلك أن نسبة مشاركة المرأة السعودية فى القوى العاملة فى المجتمع السعودى تشكل ٣, ٥% من إجمالى القوى العاملة المدنية عام ١٩٩٠م، وهى نسبة منخفضة للغاية مقارنة بنسبة العاملين من الذكور السعوديين، التى تبلغ ٤, ٥٤% من إجمالى القوى العاملة المدنية فى المملكة. (١)

وتقتصر مشاركة المرأة فى المجتمع السعودى على قطاع الخدمات، وذلك من خلال إسهامها فى مجالات محددة كالتعليم والصحة والشؤون الاجتماعية وهى الأعمال التى يعتقد

(١) وزارة التخطيط، المملكة العربية السعودية. خطة التنمية الخامسة ١٩٩٠-١٩٩٥م (الرياض: وزارة التخطيط)، ص ١٧٣.

أنها تناسب قدراتها الأنثوية، في حين يكاد ينعدم إسهامها في قطاع الإنتاج والصناعة للاعتقاد بأن هذه الأعمال ذكورية لا تتناسب مع طبيعة المرأة الضعيفة.

وتبدو هذه المشكلة بشكل واضح في مجال الخدمات الطبية. فقد ساعدت الثروة النفطية المسؤولين في وزارة الصحة السعودية على إنشاء العديد من المستشفيات في المملكة، فقد كان عدد المستشفيات ٤٧ مستشفى عام ١٣٩٠هـ، وأصبح هذا العدد ١٦٦ عام ١٤١١هـ. وكان عدد المراكز الصحية الأولية ٥١٩ مركزاً صحياً عام ١٣٩٠هـ، ثم أصبحت ١٦٩٢ مركزاً عام ١٤١١هـ.^(٢) إلا أن هذا الارتفاع المتزايد في المرافق الصحية لم يصاحبه ارتفاع بالدرجة نفسها في الكفاءات البشرية الوطنية. ذلك أن نسبة النساء العاملات في مجال الخدمات الطبية منخفض. إذ تبلغ نسبة الطبيبات السعوديات العاملات في وزارة الصحة ٤,٧٪ ونسبة الفتيات العاملات ٥,١٪ في عام ١٤١١هـ.^(٣) وقد ذكرت الخطة الخمسية الرابعة في المملكة أن من أهم التحديات التي تواجه المسؤولين في قطاع الخدمات الطبية هي نقص الكفاءات الطبية، خاصة الوطنية منها وهذا ما يجعل العديد من المرافق التابعة لوزارة الصحة تعمل بإمكانات بشرية أقل من المعدلات المطلوبة.^(٤) ولاشك أن هذا النقص في الكفاءات البشرية يؤثر على مستوى الخدمات الطبية. وأكدت الكثير من الدراسات الخاصة بالمرأة العاملة في المجتمع السعودي على عدم تشجيع الكثير من السعوديين بناتهم للعمل في مجال الخدمات الطبية،^(٥) بدعوى أن هذا العمل يتطلب اختلاط المرأة بالرجل، وأن هذا الاختلاط يتنافى مع تعاليم الشريعة الإسلامية. علماً بأن المرأة في صدر الإسلام كانت تعمل في تضييد الجرحى، ورعاية المرضى، ولم ينكر عليها

(٢) وزارة التخطيط، المملكة العربية السعودية. منجزات خطة التنمية، حقائق وأرقام، ١٣٩٠ - ١٤١١هـ (الرياض: وزارة التخطيط)، ص ٩١.

(٣) وزارة الصحة، المملكة العربية السعودية. التقرير الصحي السنوي لعام ١٤١١هـ (الرياض: وزارة الصحة)، ص ص ١٥-١٦.

(٤) وزارة التخطيط، المملكة العربية السعودية. خطة التنمية الرابعة ١٩٨٥-١٩٩٠م (الرياض: وزارة التخطيط)، ص ٩١.

(٥) سعود النمر، «اتجاهات الطالبة السعودية نحو العمل»، مجلة العلوم الاجتماعية، ع ٦١ (١٩٨٩م)، ص ٢٨.

الرسول عليه الصلاة والسلام عملها هذا. ولما كان المجتمع السعودي مجتمعاً محافظاً تسود فيه ظاهرة الفصل بين الجنسين، فإن الحاجة ماسة إلى عمل المزيد من النساء السعوديات في مجال الخدمات الطبية، ذلك لأنه من الأفضل أن يتولى علاج المريضة السعودية طبيبات وممرضات وفتيات سعوديات، فهن أكثر تقديراً لعادات المجتمع السعودي وتقاليده، وأكثر فهماً للمريضة من غير السعوديات. لذا وجهت هذه الدراسة اهتمامها إلى المرأة العاملة في قطاع الخدمات الطبية للكشف عن اتجاهاتها نحو العمل، ومدى رضائها الوظيفي عن العمل في هذا المجال.

أهداف الدراسة

أسهمت المرأة في المجتمع السعودي التقليدي إسهاماً كبيراً في اقتصاد أسرتها، فقد كانت ترعى المشاية، وتعمل في الزراعة، وتربي أبناءها، وتخدم زوجها وتراعي شؤون أسرتها. ولكن عملها هذا لم يكن ينظر له كعمل لأنه عمل بدون أجر. وقد اقتضت ظروف الحياة في المجتمع السعودي المتغير من المرأة أن تخرج إلى ميدان العمل، وأن تتحمل مسؤوليات ومطالب اجتماعية جديدة، وتواجه توقعات وأدوار لم تنشأ عليها من قبل، فالنساء العاملات في الجيل الحالي لم يعرفن معايير وقيم الأدوار المهنية، ومن ثم فعليه أن يكتسب هذه المعايير والقيم التي تحكم السلوك المتوقع منهن عند أداء الدور المهني، وبالتالي يورثها لبنات جنسهن. فالعناصر المكونة للدور المهني ليست راسخة بعد في عالم المرأة السعودية، ولم تندمج القيم المهنية اندماجاً كاملاً في شخصيتها، مما يؤثر على اتجاهاتها نحو عملها وعلى أدائها الوظيفي. لذا وجهت هذه الدراسة اهتمامها إلى النساء العاملات في قطاع الخدمات الطبية للبحث في عدة موضوعات أهمها:

أولاً: معرفة دوافع عمل المرأة السعودية، وسبب اختيارها للمستشفى المركزي للعمل.

ثانياً: معرفة اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو عدة قضايا مثل نظرتها للمرأة بصفة عامة، والمرأة السعودية العاملة بصفة خاصة، واتجاهاتها نحو رأي الدين الإسلامي في عمل المرأة، والاختلاط، ماهي إيجابياته وسلبياته والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في هذا القطاع وأسبابه.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن عدة تساؤلات أهمها:

- ما دوافع عمل المرأة السعودية؟
- ما اتجاهات المرأة العاملة في قطاع الخدمات الطبية نحو قدرة المرأة بصفة عامة، والمرأة السعودية بصفة خاصة على أداء العمل والنجاح فيه؟
- ما مدى تفهم الأهل المحيطين بالمرأة لطبيعة عملها؟
- ما اتجاهات المرأة العاملة نحو التفسير الديني لعمل المرأة المسلمة؟
- ما اتجاهات المرأة العاملة في القطاع الصحي نحو الاختلاط، إيجابياته وسلبياته؟
- ما أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في هذا القطاع؟

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة حقائق أهمها أن الدراسات الخاصة بالمرأة العاملة في المملكة العربية السعودية قليلة، ومعظم هذه الدراسات وجّهت إلى قطاع التعليم حيث نسبة كبيرة من السيدات السعوديات يعملن به، في حين نجد أن الدراسات الخاصة بالمرأة العاملة في قطاع الخدمات الطبية قليلة للغاية رغم أهميتها. وقد أشارت العديد من الدراسات الاجتماعية التي تناولت عمل المرأة في المجتمع السعودي إلى عزوف الكثير من السعوديات عن العمل في القطاع الصحي.^(٦) لذا كان من الضروري معرفة اتجاهات المرأة التي تعمل بالفعل في هذا القطاع، وما هي نظرتها لعملها وللظروف المحيطة به، وما هي العوامل التي يمكن أن تكون سبباً في إحجام الأخريات عن العمل به؟ لذا يمكن لهذه الدراسة أن تفيد المخططين لبرامج التنمية في المملكة، فمعرفة اتجاهات المرأة العاملة نحو العمل، والكشف عن العوامل التي تقلل من رضائها الوظيفي يمكن أن تساعد المخططين لبرامج التنمية لوضع أفضل الطرق لتغيير اتجاهات المرأة والمجتمع نحو عمل المرأة، حتى يمكن إسهام المرأة بشكل أفضل في مشاريع التنمية.

(٦) هند خليفة، «القيمة الاجتماعية للعمل في المجتمع النسوي السعودي»، رسالة ماجستير غير

منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ١٩٨٧م، ص ٩٧.

منهج الدراسة

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المسح الاجتماعي لجميع العاملات السعوديات، ويشمل جميع الطبيبات والممرضات والأخصائيات الاجتماعيات والإداريات والناسخات في مستشفى الرياض المركزي في عام ١٩٩٠م. والأداة المستخدمة لجمع البيانات هي استمارة البحث والمقابلة الشخصية لبعض العاملات في مختلف مجالات العمل المتاحة في المستشفى.

مجتمع الدراسة

يعتبر مستشفى الرياض المركزي من أكبر مستشفيات المملكة وأقدمها. أنشئ عام ١٣٧٦هـ في قلب مدينة الرياض بسعة ٤٥٠ سريراً. ومع اتساع مدينة الرياض وكثرة الوافدين إليها، ازدادت سعة المستشفى حتى أصبحت تضم ١٠٤٣ سريراً. وبلغ عدد الموظفين عام ١٩٩٠هـ-٢١٤٦ موظفاً (انظر جدول رقم ١)، الذي يوضح أن عدد الأطباء في المستشفى ٤٠٧ أطباء، منهم ١٣٩ طبيباً وطبيبة من السعوديين، و ٢٦٨ من غير السعوديين. وعدد الممرضات في المستشفى ٩٦٧ ممرضاً وممرضة، منهم ٣١ فقط من السعوديين و ٩٣٦ من غير السعوديين. وبلغ عدد الموظفات السعوديات في المستشفى ٩١ موظفة وزعت استمارة البحث عليهن جميعاً، ووردت الإجابة من ٦٨ فقط، أي ما يعادل ٧٤,٧٪ من مجتمع الدراسة، منهن ١٤ طبيبة، و ١٨ ممرضة، و ٧ أخصائيات اجتماعيات، و ٢٩ إدارية. ولم تدخل في مجتمع الدراسة المستخدمات، والعاملات غير السعوديات.

مفاهيم الدراسة

الاتجاه: التعريف النظري هو «استعداد أو ميل مكتسب يظهر في سلوك الفرد أو الجماعة عندما تكون بصدد تقويم شيء أو موضوع بطريقة متسقة و متميزة» (٧).
والتعريف الإجرائي للاتجاه: هو ميل المرأة العاملة في المستشفى المركزي لأداء سلوك معين نتيجة للخبرات أو التجارب التي مرت بها في حياتها.

(٧) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٩م)،

جدول رقم ١ . التوزيع التكراري النسبي للعاملين في مستشفى الرياض المركزي حسب الجنسية .

المجموع	الجنسية			الوظيفة	
	النسبة	غير سعودي	النسبة		سعودي
٤٠٧	٦٥,٨	٢٦٨	٣٤,٢	١٣٩	أطباء وطبيبات
١٤٠	٧,٤	١٠	٩٢,٦	١٣٠	إداريون
٩٦٧	٩٦,٧	٩٣٦	٣,٣	٣١	التمريض
٢٧٠	٦٢,٢	١٦٨	٣٧,٧	١٠٢	الفنيون
١٣	—	—	١٠٠	١٣	فئات أخرى
٣٠٥	٦٧,٨	٢٠٧	٣٢,١	٩٨	خدم
٤٤	٧٢,٧	٣٢	٢٧,٣	١٢	الحرفيون
٢١٤٦	٧٥,٥	١٦٢١	٢٤,٥	٥٢٥	المجموع

المصدر: قسم الإحصاء بمستشفى الرياض المركزي، غير منشورة، يولية ١٩٩٠ م.

المرأة العاملة: تعريفها نظرياً هي المرأة التي تعمل بأجر مدفوع مقابل ما تبذله من جهد أو نشاط.

والتعريف الإجرائي للمرأة العاملة هو: المرأة التي تعمل في مستشفى الرياض المركزي فترة القيام بالبحث.

الرضا الوظيفي: التعريف النظري للرضا الوظيفي هو: «الرضا عن العمل لدى الأفراد يتوقف على مدى ما يتمتعون به من روح معنوي وأن الروح المعنوي للجماعة ما هو إلا جملة الاتجاهات النفسية التي تغشى أفراد الجماعة في مجموعهم»^(٨).

وهناك تعريف للروح المعنوي بأنه: «رد الفعل الوجداني والعقلي للفرد تجاه عمله وقد يكون عالياً وقد يكون هابطاً»^(٩).

(٨) محسن محمد المنصوري، الرضاء عن العمل (بغداد: مطبعة النعمان، ١٩٧٠م)، ص ٣٨-٣٩.

(٩) المنصوري، الرضاء عن العمل، ص ٣٦.

التعريف الإجرائي للرضاء الوظيفي هو موقف المرأة العاملة في مستشفى الرياض المركزي نحو عملها.

الإطار النظري للدراسة

يتطرق الإطار النظري لهذه الدراسة لموضوعين رئيسيين: النظرية الموجهة للبحث، والدراسات السابقة، وتعرض هذه الدراسات إلى عدة موضوعات أهمها: عمل المرأة في الإسلام، والإسلام والاختلاط، وعمل المرأة في المجتمع السعودي، ثم إلى عمل المرأة في القطاع الصحي.

النظرية الموجهة للبحث: تتعلق المشكلة الرئيسة للبحث بالمرأة السعودية العاملة في مجال الخدمات الطبية. ولما كانت ظاهرة عمل المرأة بأجر إحدى الظواهر الاجتماعية الحديثة التي صاحبت اكتشاف النفط في المجتمع السعودي، لذا فإن النظرية الرئيسة الموجهة لهذه الدراسة هي نظرية أوجبرن في التغير الاجتماعي. إذ يؤكد أوجبرن في هذه النظرية أن الجوانب اللامادية لا تسير دائماً بخطى تقدمية مثل الجوانب المادية، فالجوانب المادية تسير بشكل تراكمي منتظم، في حين أن الجوانب اللامادية غير منتظمة وغير تراكمية، وليس هناك خطوط محددة للسير بها، وهذا الاختلاف بين الجانبين يؤدي إلى حدوث فجوة ثقافية. ويرى أوجبرن أن سبب حدوث هذه الفجوة الثقافية أن الجوانب اللامادية لا تسير بنفس سرعة الجوانب المادية واتجاهها، وذلك لسيطرة بعض العادات والتقاليد المحافظة، ولأساليب التنشئة الاجتماعية التقليدية في المجتمع.^(١٠) لذلك تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الموجهات القيمية السائدة في المجتمع السعودي في اتجاهات المرأة العاملة في القطاع الصحي نحو نفسها ونحو عملها ورضائها عنه.

(١٠) سناء الخولي، الأسرة في عالم متغير (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٤م)، ص

عمل المرأة في الإسلام

تستمد المملكة العربية السعودية نظمها من أحكام الشريعة الإسلامية النابعة من ثلاثة مصادر رئيسية: أولاً القرآن الكريم، وثانياً السنة النبوية، وثالثاً الإجماع والقياس. (١١) والإسلام كعقيدة عام في جميع المجتمعات المسلمة. ولكن الإسلام كتطبيق وممارسة يختلف من مجتمع إلى آخر وفقاً لاختلاف النظم السياسية والاقتصادية السائدة، واختلاف المذاهب والعادات والتقاليد السائدة في هذه المجتمعات. ولذلك اختلفت نسبة مشاركة المرأة المسلمة من دولة إسلامية إلى أخرى، كما اختلفت مجالات العمل التي يسمح للمرأة بالإسهام فيها من مجتمع إلى آخر. ومن المعروف أن المذهب الذي تميل إليه المملكة هو المذهب الحنبلي، والذي قد يعتبر من أكثر المذاهب الإسلامية تحفظاً بالنسبة للمرأة. وتشير كتابات العلماء الخاصة بعمل المرأة في الإسلام إلى وجود اتجاهين رئيسيين:

الاتجاه الأول يرى أنه ليس هناك نص صريح في القرآن أو السنة يحرم عمل المرأة المسلمة، بل إن الدين الإسلامي حث المرأة على العمل، وكفل لها حق التصرف بأموالها دون تدخل من أحد، وفي الوقت نفسه لم يرد نص صريح في القرآن أو السنة للأعمال التي يمكن للمرأة أن تعمل بها، والأعمال التي لا يمكنها العمل بها. لذا يرى هؤلاء العلماء أن للمرأة الحق في أن تعمل في أي عمل نافع للمجتمع بشرط أن تلتزم بالزي الإسلامي المحتشم. ويؤكد هذا الفريق أن المرأة في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام شاركت بشكل مباشر في الحروب والغزوات؛ وأسهمت في تضييد الجرحى، وكانت تعمل في التجارة، وكانت تروي الحديث، وتؤخذ مشورتها عند الشدائد، ولم ينكر عليها الرسول عليه الصلاة والسلام ذلك، بل أثنى عليها وشجعها، ويؤكد الغزالي وجهة النظر هذه، ويذكر أن هناك الكثير من الأمثلة المشرفة للنساء في صدر الإسلام مثل السيدة خديجة والسيدة عائشة رضي الله عنهما وغيرهن كثيرات، كما أن التاريخ ملئ بالأمثلة لنساء مسلمات كرييات شجاعات كرسن جهدهن ومالهن وعلمهن لخدمة الإسلام، ويؤكد الغزالي ذلك بقوله: «هناك كثير من النساء الصالحات في تاريخنا، ما بخلن بهال ولا وقت في سبيل الله، وقد أدين في صمت

(١١) صبحي الصالح، معالم الشريعة الإسلامية (بيروت: دار العلم للملايين، ١٩٧٥م)، ص ١٢.

ما يعجز عنه الكثيرون، ويستطيع الباحثون في بطون التواريخ أن يجدوا أسماء متوارية محرومة من الشهرة لها عند الله مكانة رفيعة لا يناها غيرهم. «(١٢)

وناقش أبو شقة في كتابه تحرير المرأة في عصر الرسالة قضية عمل المرأة في صدر الإسلام، وكيف أن المرأة في السابق كانت تعمل في الزراعة والرعي وفي بعض الصناعات المنزلية والتمريض، وكانت تشارك في الحياة العامة والحياة السياسية بشكل فعال. وعارض أبو شقة فكرة عزل المرأة عن الحياة العامة خوفاً من الفتن واختلاطها بالرجال. بل يرى أن الحل في جهاد النفس وتقوى الله من كلا الجنسين ويوضح رأيه في هذه الكلمات: «وما دام الأمر كذلك فلا سبيل للخلاص من الفتن بالهروب من مجالات الحياة التي شرعها الله، ولا يحظر ما أباحه الله، ولا بإقامة الحواجز والسدود، على غير ما أمر الله. إنما الواجب هو خوض مجالات الحياة المشروعة ومجاهدة ما فيها من فتن، مجاهدة متصلة دائمة. «(١٣) ثم أوضح أبو شقة الشروط الواجب توافرها في مشاركة المرأة في العمل وفي الحياة العامة بما يلي:

- ١ - جدية مجال اللقاء
- ٢ - الغض من البصر
- ٣ - اجتناب المصافحة في جميع الأحوال
- ٤ - التمييز بين الرجال والنساء واجتناب المزاحمة
- ٥ - اجتناب الخلوة الشرعية بين الرجل والمرأة
- ٦ - اجتناب اللقاء الطويل المتكرر بين الجنسين
- ٧ - اجتناب مواطن الريبة
- ٨ - اجتناب ظاهر الإثم وباطنه

(١٢) محمد الغزالي، قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة (بيروت: دار الشروق، ١٩٩٠م)، ص ٨٧.

(١٣) عبد الحليم أبو شقة، تحرير المرأة في عصر الرسالة (الكويت: دار القلم للتوزيع والنشر، ١٩٩٠م)، ج ٢، ص ١٥٣.

وأكد أبو شقة بعض ما يجب أن تتحلى به المرأة المسلمة من آداب أثناء خروجها للحياة العامة والاختلاط بالرجال أهمها: الاحتشام بالزّي، الجدّية في التّخاطب، اجتناب الطّيب، وأخيراً الوقار في الحركة. (١٤)

في حين يرى الاتجاه الآخر أن الدين الإسلامي لم يحرم عمل المرأة ولكنه لم يجبهه، ويؤكد هؤلاء أن عمل المرأة الأساسي هو عملها المنزلي وعلى النساء أن يقرن في بيوتهن إلا إذا كان هناك ضرورة مادية للعمل، ويرى هؤلاء أنه إذا ما اضطرت الظروف المرأة للعمل، فعليها أن تعمل في أماكن منفصلة عن الرجال، فعمل المرأة في مكان به اختلاط حرام، ويرى وهبة أن رأي الإسلام في عمل المرأة هو: الإسلام لا يمنع المرأة من العمل ولكنه يضع حدوداً لهذا العمل لمصلحة المرأة كأثى ولمصلحة المجتمع نفسه. ومن الشروط التي وضعها الإسلام:

١ - أن تعمل في الأعمال التي تناسبها وتناسب طبيعتها كأثى .

٢ - أن يتم ذلك بعيداً عن الاختلاط بالرجال .

٣ - أن تكون في حاجة إلى دخلها من هذا العمل .

٤ - ألا يعوق عملها دورها الرئيس في رعاية أولادها وتبدير شؤون بيتها وأسرته. (١٥)

ويتبنى الكثير من رجال الدين في المجتمع السعودي وجهة النظر هذه، إذ يشير سماحة الشيخ عبدالعزيز بن باز رئيس إدارة الدعوة والإرشاد والإفتاء في المملكة إلى فتواه في عمل المرأة بما يلي: «الإسلام جعل لكل من الزوجين واجبات خاصة وعلى كل واحد منهما أن يقوم بدوره ليكتمل بذلك بناء المجتمع في داخل البيت، وفي خارجه. فالرجل يقوم بالنفقة والاكتساب، والمرأة تقوم بتربية الأولاد والعطف والحنان والرضاعة والحضانة. والأعمال التي تناسبها تعليم الصغار وإدارة مدارسهن والتطبيب والتمريض لهن ونحو ذلك من الأعمال المختصة بالنساء.» (١٦)

(١٤) أبو شقة، تحرير المرأة، صص ٨٦-١٠١.

(١٥) توفيق علي وهبة، دور المرأة في المجتمع الإسلامي (القاهرة: دار اللواء للنشر والتوزيع، ١٩٨٣م)، صص ٢٠٨.

(١٦) محمد علي البار، عمل المرأة في الميزان (الرياض: الدار السعودية للنشر والتوزيع، ١٩٨١م)، صص ٢١٥.

وتشير كلمات سماحة الشيخ ابن باز إلى ضرورة مراعاة المجتمع الإسلامي لفكرة تقسيم العمل بين الجنسين. فالرجل له القوامة في الأسرة وعليه العمل لتوفير احتياجاتها، والمرأة عليها الأعباء الأسرية، فعمل المرأة الأساسي هو بيتها وأولادها، وإن اقتضت الظروف خروجها للعمل، فعليها أن تعمل في المجالات التي تناسب طبيعتها الأنثوية كالتعليم والتمريض والطب، على أن تعمل في أماكن خاصة بالسيدات، بعيداً عن الرجال. ويشاطره هذا الرأي معالي الشيخ حسن آل الشيخ وزير التعليم العالي في المملكة سابقاً بقوله: «إن رسالة المرأة هي بناء الأسرة، وإدارة المنزل حتى تعيش مع أسرتها في جو هادئ مريح يبعث على النشاط المطلوب لاستمرار عمل الحياة. ولا يمنع من ذلك أن تعمل في حال احتياجها أو رغبتها في المجالات التي يمكنها أن تؤديها بلا مخالفة لطبيعة تكوينها، وواقع استعدادها، والتي يمكنها أن تنجح في أدائها لاتفاقها مع إمكانياتها.»^(١٧) وتوضح لنا الكلمات السابقة أن العمل الأساسي للمرأة في المجتمع السعودي هو العمل المنزلي، وإن كان هناك احتياج أو رغبة في العمل فعليها أن تعمل في المجالات التي تناسب طبيعتها.

الإسلام والاختلاط

لما كان الاختلاط من أكثر العوامل التي تصرف الكثير من النساء السعوديات عن العمل في مجال الخدمات الطبية، لذلك ناقش الإطار النظري لهذه الدراسة رأي الدين الإسلامي في الاختلاط. وقد وجدت أن هناك اتجاهين رئيسيين في موقف علماء المسلمين من الاختلاط.

الاتجاه الأول يرى أن عدم الاختلاط والحجاب التام فرض على زوجات الرسول صلى الله عليه وسلم فقط، ولم يفرض على المرأة المسلمة، وأن تقييد المسلمة بذلك معناه محاولة منها لمشاركة نساء النبي في ميزة وتطاولاً منها إلى مقام أمهات المؤمنين مستنداً على ذلك بقوله تعالى: ﴿يَلْبَسَ الْنَبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِّنَ النِّسَاءِ﴾ [سورة الأحزاب، الآية ٣١]. وأن

(١٧) حسن آل الشيخ، المرأة كيف عاملها الإسلام (الرياض: دار الملك عبدالعزيز، د.ت.)،

المرأة المسلمة يمكنها الاختلاط بدون خلوة على أن تكون محتشمة في ملبسها وسلوكها، ويرون أن فكرة غض البصر تعني ضمناً وجود اختلاط بين الجنسين، لأنه إذا لم يكن هناك اختلاط فلن يكون هناك غض للبصر، ويوضح أبو شقة وجهة النظر هذه فيما يأتي: «فرض على نساء النبي عليه الصلاة والسلام الحجاب الكامل والغياب الدائم عن الأعين، ليلقي في روع الرجال احتراماً ومهابة لمن كما يلقي في قلوبهن ترفعاً وتسامياً عن الميل الفطري إلى الجنس الآخر، وبذلك يتحقق لدى الجانبين مشاعر الأمانة (الحكومية) التي فرضها الله لنساء النبي، صلى الله عليه وسلم، حيث قال تعالى: ﴿الَّتِي أُولَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِن نَفْسِهِمْ وَأَرْوَاحِهِمْ أُمَّهَاتِهِمْ﴾ [سورة النساء، الآية ٦]. (١٨)

في حين يرى فريق آخر من العلماء أن الاختلاط في الإسلام مرفوض ومحظور، لما يسببه من مفساد ومشكلات اجتماعية، وأن سبب انحلال الغرب يرجع إلى الاختلاط بين الجنسين في الأماكن العامة، والعمل، وفي كل مكان، ويؤكد هؤلاء أن هناك الكثير من الأحاديث النبوية الشريفة التي تحث المرأة على الحجاب التام وعدم الاختلاط، وأوضح وهبة وجهة النظر هذه بقوله: «هذا قليل من كثير من الأحاديث التي تأمر النساء بالحجاب وبالبقاء في البيوت وعدم الاختلاط بالرجال . . . إن قول البعض بأن الحجاب ليس من الإسلام زور وهتان واجترأ على شرع الله سبحانه وتعالى.» (١٩) ويرى هؤلاء أنه إذا ما تمسكت المرأة بالتعاليم الإسلامية الصحيحة، والتزمت دارها، وصانت عرضها، سلم المجتمع من المفساد والشور.

ويؤيد سماحة الشيخ عبدالعزيز بن باز هذا الرأي بقوله: «فالدعوة إلى نزول المرأة إلى الميادين التي تخص الرجال أمر خطير على المجتمع الإسلامي ومن أعظم آثاره الاختلاط الذي يعتبر من أعظم وسائل الزنا الذي يفتك بالمجتمع وهدم قيمه وأخلاقه.» (٢٠) وتؤكد كلمات سماحة الشيخ ابن باز الرأي السابق في خطورة الاختلاط على المجتمع الإسلامي واستقراره، فهو من أكبر المفساد التي يجب تجنبها.

(١٨) أبو شقة، تحرير المرأة، ج٣، ص ١١٣.

(١٩) وهبة، دور المرأة، ص ١٣٨-١٤١.

(٢٠) البار، عمل المرأة، ص ٢١٤.

الدراسات الخاصة بعمل المرأة في المجتمع السعودي

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة في المجتمع السعودي، والمجال لا يتسع هنا لعرض جميع هذه الدراسات، لذا سأكتفي بعرض بعض الدراسات التي لها اتصال مباشر بموضوع الدراسة الحالية.

دراسات تناولت الأسباب التي تحول دون مشاركة المرأة المشاركة الفعالة في المجتمع السعودي، ومن هذه الدراسات دراسة القاضي التي حاول الباحث من خلالها مناقشة العوامل الاجتماعية والثقافية والمهنية التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية المشاركة الفعالة في القوى العاملة. وأوضح الباحث أن أهم أهداف التنمية هي: تنمية مهارات القوى العاملة وقدراتهم، والانتفاع بهذه الطاقات في مشاريع التنمية، وتقليل الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية. ويرى الباحث أن المرأة في المجتمع السعودي لا تشارك المشاركة المتوقعة منها، وهناك عاملان رئيسان يحولان دون مشاركة المرأة المشاركة الفعالة في التنمية: العامل الأول ويتمثل في توجيه المرأة نحو نوع خاص من التعليم، والعامل الآخر ويتمثل في توجيه المرأة نحو مجالات معينة من العمل قد لا ترغب العمل بها. وأشار القاضي إلى أن هناك عدة دوافع لعمل المرأة في المجتمع السعودي أهمها العامل الاقتصادي ومحاولة رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، ثم تحقيق الذات، ثم شغل وقت الفراغ الناتج من استخدام تكنولوجيا المنازل. يرى الباحث أنه وإن رأى البعض أن مشاركة المرأة في العمل يمثل خطورة على المجتمع، إلا أنه على المدى البعيد فإن الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية يشكل خطراً أكبر على المجتمع السعودي. (٢١)

وهناك دراسة أخرى في المضمار نفسه، وهي دراسة ثريا عبيد «المرأة بين الواقع والطموح» إذ تناولت الكاتبة في هذه الدراسة واقع المرأة العربية في بعض أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط، وترى أن هناك ثلاثة معوقات رئيسة أمام عمل المرأة في هذه الأقطار أهمها:

(٢١) Adnan Al Gadi, "Utilization of Human Resources: The Case of Women in Saudi Arabia," unpub-
lished M.A. thesis, Faculty of Arts, Economics Dept., California State University, Sacramento,
1979, pp. 130-50.

أولاً: طبيعة المجتمع العشائرية التي ترى أن الرجل مصدر السلطة الأولى في المجتمع .
ثانياً: الثروة النفطية التي أدت إلى تهميش دور المرأة في المجتمع والاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية .

ثالثاً: التفسيرات العقيمة للدين الإسلامي الحنيف الذي حرر المرأة من قهر الجاهلية، وعودة بعض العادات القبلية لتكبل المرأة مرة أخرى وراء قيود التخلف .
وترى ثريا عبيد أن بعض أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط تعاني من نقص في القوى البشرية، ونقص القوى المدربة الضرورية لتحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي المنشود، مما دفع هذه الدول للاستعانة بالعمالة الوافدة لتعويض هذا النقص، وعزل المرأة عن مجال العمل أحد الأسباب المهمة لازدياد العمالة الوافدة. (٢٢)

هناك بعض الدراسات التي تناولت اتجاهات الفتاة السعودية نحو العمل وما هي أكثر مجالات العمل تفضيلاً. ومن هذه الدراسات دراسة النمر «عن اتجاهات الطالبة السعودية نحو العمل» إذ قام الباحث بدراسة حالات ٥٨٠ طالبة من جامعة الملك سعود لمعرفة اتجاهات الفتاة الجامعية نحو المهن التي ترى أنها ملائمة لعمل المرأة السعودية، وأوضحت هذه الدراسة أن معظم الطالبات يفضلن العمل في مجال التدريس، ثم العمل الاجتماعي، ثم الأعمال الإدارية في مجال التدريس، في حين أن مهنة الطب تحتل المرتبة الخامسة، ومهنة التمريض تحتل المرتبة التاسعة. ويرى الباحث أنه على الرغم من أهمية مهنة الطب والتمريض، إلا أن الطالبات مازلن ينظرن إليها نظرة تحفظ وحذر بسبب ما تطلبه هذه المهن من اختلاط بالرجال. (٢٣)

وجه بعض الباحثين اهتمامهم لإلقاء الضوء على الرضاء الوظيفي للمرأة السعودية العاملة، وما هي أهم العوامل المؤثرة فيها. وقد قامت ثريا أسعد بدراسة عن الرضاء

(٢٢) ثريا عبيد، «المرأة بين الواقع والطموح، مدخل إلى دراسة واقع المرأة في بعض أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط،» المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، أبو ظبي (أبو ظبي، ١٩٨٤م)، ص ص ١٠-١٤ .

(٢٣) النمر، «اتجاهات الطالبة السعودية،» ص ٢٨ .

الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة الملك عبدالعزيز لمعرفة عوامل الإشباع الوظيفي لديهم، وتوصلت الباحثة إلى وجود ثلاثة عوامل رئيسة هي :
 أولاً: وجود الفرصة للتطوير الذاتي في مجال العمل كأن يكون لدى الموظفة الفرصة لإكمال تعليمها، أو لتطوير مهاراتها من خلال التدريس .
 ثانياً: توافر علاقات جيدة في مجال العمل بين الموظفات من جهة وبين الموظفات والرؤساء من جهة أخرى .
 ثالثاً: اتفاق نوعية العمل مع التخصص العلمي للموظفة مما يساعد الموظفة على استغلال معرفتها ومهاراتها .
 وترى الباحثة أن أهم عوامل تحسين بيئة العمل للمرأة السعودية هي : إيجاد نظام الحوافز في مجال العمل، وتحديد الوظائف والاختصاصات، وإعطاء المزيد من السلطة للمرأة في اتخاذ القرارات، وتناسب عمل الشخص مع مسمى الوظيفة التي يشغلها، وأخيراً توصيف الوظائف وتحديد حقوق وواجبات كل وظيفة. (٢٤)

الدراسات الخاصة بعمل المرأة في القطاع الصحي

قامت سلوى الخطيب بدراسة المرأة العاملة في قطاع الخدمات الطبية، وأكدت هذه الدراسة على وجود نقص كبير في أعداد السعوديات العاملات في هذا القطاع، وإن كان هذا النقص يختلف من مهنة إلى أخرى، فأعداد الطبيبات في وزارة الصحة أكثر من أعداد المرضيات والفنيات. وأشارت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في اختيار المرأة لعملها في قطاع الخدمات الطبية أهمها: النشأة الحضرية، فكلما زادت نسبة الحضرية، زاد تقبل الناس لهذه المهنة. تعليم الوالد، إذ أوضحت الدراسة وجود علاقة فوق المتوسطة بين تعليم الأب وتأييده لعمل ابنته في هذه المهنة، وأكثر المهن تقبلاً لعمل الزوجة أو الابنة في مجال الخدمات الطبية هي الأعمال المدنية، وأقل المهن تأييداً لعمل المرأة في هذا المجال

(٢٤) Soraya Asaad, "Women and Work in Saudi Arabia: A Study of Job Satisfaction in Higher Education," unpublished, Ph.D. dissertation, Colorado State University, Sociology Dept., 1983, pp.

المهن العسكرية . ورغم أهمية الدخل إلا أن الدخل ليس له دور كبير في اختيار المرأة لعملها . وتشير الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل دفعت المرأة للعمل في القطاع الصحي دون سائر الأعمال، أهمها:

أولاً: اتفاق العمل مع طبيعة المرأة وميولها

ثانياً: المؤهل العلمي

ثالثاً: المكانة الاجتماعية للعمل

رابعاً: الراتب

وذكرت الدراسة أن هناك عدة مشكلات تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي أهمها: بُعد العمل عن المنزل، والنظرة الاجتماعية المتحفظة لعمل المرأة في هذا القطاع، وعدم ثقة بعض المراجعين والزملاء في قدرات المرأة، والمواصلات، وعدم احترام بعض المراجعين للمرأة، وبعض المشكلات الإدارية الخاصة بالعمل. (٢٥)

الخدمات الطبية في المملكة

المملكة العربية السعودية كدولة نامية لديها العديد من الإمكانيات المادية، وتحاول بشتى السبل رفع مستوى الخدمات الطبية فيها. فقد أنعم الله على المملكة العربية السعودية بإمكانيات مادية ضخمة تؤهلها لشراء أحدث الأجهزة والمعدات الطبية؛ فقد كان عدد المستشفيات ٤٧ مستشفى عام ١٣٩٠هـ، ثم ارتفع إلى ١٦٦ مستشفى عام ١٤١١هـ. وكان عدد المراكز الصحية الأولية ٥١٩ مركزاً صحياً، ثم ارتفع إلى ١٦٩٢ مركزاً عام ١٤١١هـ. وازداد عدد الأسرة في مستشفيات وزارة الصحة من ٧١٦٥ سريراً إلى ٢٦٨٦٦ سريراً عام ١٤١١هـ. (٢٦) إلا أن هذا الارتفاع المتزايد في المرافق الصحية لم يصاحبه ارتفاع بالدرجة نفسها في الكفاءات البشرية الوطنية. فقد ذكرت الخطة الخمسية الرابعة في المملكة أن من أهم التحديات التي تواجه المسؤولين في قطاع الخدمات الطبية هي نقص الكفاءات

(٢٥) سلوى الخطيب، المرأة السعودية العاملة في قطاع الخدمات الطبية (الرياض: مركز البحوث، مركز

الدراسات الجامعية للبنات، جامعة الملك سعود)، ١٤١٣هـ، ص ص ٧١-٧٤.

(٢٦) وزارة التخطيط، منجزات خطط التنمية، ص ١٦٦.

الطبية، خاصة الوطنية منها. وهذا ما جعل العديد من المرافق التابعة لوزارة الصحة تعمل بإمكانات بشرية أقل من المعدلات المطلوبة. (٢٧) ولسد هذا النقص في الكفاءات الوطنية قامت وزارة الصحة باستقدام العديد من الأيدي العاملة الأجنبية. وعلى الرغم من أهمية الدور الذي تلعبه هذه الكفاءات الأجنبية في رفع مستوى الخدمات الطبية في المملكة، إلا أنه من الصعب الاعتماد عليها بشكل دائم ومستمر، فقد تضطر بعض الكفاءات الجيدة الوافدة إلى ترك العمل والعودة إلى بلادها؛ إما لعدم قدرتها على التكيف مع الظروف الاجتماعية والثقافية للمملكة، أو لانخفاض رواتبها وقلة الحوافز المادية، أو للحصول على فرص عمل أفضل في الدول الأخرى مما يؤثر على مستوى الخدمات الطبية. وهذا ما يجعل من قضية توفير الكفاءات الوطنية أمراً ملحاً لتحقيق مستوى جيد من الخدمات الصحية وضمان استمرارها.

وتؤكد البيانات الرسمية لوزارة الصحة على وجود نقص ملحوظ في الكفاءات الوطنية، إذ تبلغ نسبة الأطباء السعوديين ٧, ١٠٪ مقابل ٣, ٨٩٪ لغير السعوديين عام ١٤١١هـ. وتبلغ نسبة الطبيبات السعوديات ٧, ٤٪ من المجموع الكلي للأطباء العاملين في وزارة الصحة، وهذه النسبة تعتبر منخفضة مقارنة بغير السعوديات والتي تبلغ نسبتهم ٥, ١٥٪ (انظر جدول رقم ٢). كما تعاني وزارة الصحة من نقص حاد في أعداد الفنيات السعوديات، والمقصود بالفنيات جهاز التمريض وعاملات المختبرات والكيماويات والصيادلة والمشرفات على التغذية والمشرفات على العلاج الطبيعي وأخصائيات الأطراف الصناعية، إذ تبلغ نسبة الفنيات السعوديات في وزارة الصحة ١, ٥٪، وتبلغ نسبة الفنيين السعوديين ١, ١٨٪ مقابل ٥, ٢٤٪ لغير السعوديين (انظر جدول رقم ٣). وهذه الأرقام تعكس لنا النقص الحاد في الكفاءات الفنية الوطنية في وزارة الصحة.

(٢٧) وزارة التخطيط، خطة التنمية الرابعة، ص ٩١.

جدول رقم ٢ . الأطباء العاملون في وزارة الصحة حسب الجنس والجنسية عام ١٤١١هـ .

الأطباء	العدد	النسبة %
أطباء سعوديون	٨٤٦	٦,٠
طبيبات سعوديات	٦٦٦	٤,٧
أطباء غير سعوديين	١٠,٣٨٨	٧٣,٨
طبيبات غير سعوديات	٢,١٨٢	١٥,٥
المجموع	١٤,٠٨٢	١٠٠

المرجع : وزارة الصحة، التقرير الصحي السنوي عام ١٤١١هـ، ص ١٥ .

جدول رقم ٣ . الفنيون العاملون بوزارة الصحة حسب الجنس والجنسية عام ١٤١١هـ .

الفنيون	العدد	النسبة %
فنيون سعوديون	٨,٧٣٥	١٨,١
فنيات سعوديات	٢,٤٧٤	٥,١
فنيون غير سعوديين	١١,٧٩٧	٢٤,٥
فنيات غير سعوديات	٢٥,١٧٦	٥٢,٣
المجموع	٤٨,١٨٢	١٠٠

المرجع : وزارة الصحة، التقرير الصحي السنوي عام ١٤١١هـ، ص ١٦ .

دوافع عمل مجتمع الدراسة

تعتبر ظاهرة عمل المرأة بأجر إحدى الظواهر الاجتماعية الحديثة التي صاحبت اكتشاف البترول وانتشار التعليم في المجتمع السعودي . ولما كان هناك العديد من التغيرات

الاقتصادية والاجتماعية التي اجتاحت المملكة في فترة وجيزة من الوقت، لذا فإن درجة التغيير لم تكن واحدة في جميع جوانب الحياة في المجتمع السعودي. فعلى الرغم من انتشار التعليم وخروج المرأة للعمل بأعداد كبيرة، إلا أن هناك بعض الرجال السعوديين الذين مازالوا يشعرون بعدم الارتياح لفكرة عمل المرأة، لذا حاولت في هذه الدراسة معرفة الدوافع الحقيقية لعمل المرأة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مجموعة من العوامل وراء خروج المرأة السعودية للعمل أهمها:

أولاً تأكيد الذات: تشير البيانات الخاصة بمجتمع الدراسة إلى أن الدافع الأول وراء خروج الكثير من السعوديات من منازلهن والتحاقهن بالعمل هو الدافع الشخصي والتمثل في تأكيد الذات والحصول على مكانة اجتماعية أفضل. فقد أكدت ٣٣ سيدة عاملة من ٦٨، أي ما يعادل ٤٨,٥٪ من أفراد مجتمع الدراسة أن الرغبة في تأكيد الذات هي الدافع الأول لعملهن، وقد يرجع اختيار المرأة لهذا العامل سبباً رئيساً لعملها إلى عدة عوامل اجتماعية سائدة في المجتمع السعودي أهمها: التغيير الذي حدث في الأسرة السعودية ووظائفها. فقد كانت الأسرة في الماضي وحدة منتجة، وكان جميع أفراد الأسرة من الرجال والنساء والأطفال والكبار يشاركون في النشاط الاقتصادي للأسرة. ولكن مع اكتشاف البترول والطفرة الاقتصادية التي حدثت في المملكة، تمكن الكثير من الرجال السعوديين من إعالة أسرهم من دخلهم فقط دون الحاجة إلى إسهام المرأة. وهذا ما جعل عمل المرأة بأجر عملاً ثانوياً بالنسبة لعمل الرجل، والذي عادة ما تعطى له الأولوية، وتكيف جميع الظروف الأسرية وفقاً لاحتياجاته. والطفرة التي حدثت في المجتمع السعودي أتاحت الفرصة للكثير من الأسر السعودية للاستعانة بالخدمات الأجنبية للقيام بالكثير من الأعباء المنزلية، التي كانت جزءاً من عمل المرأة السعودية في الماضي. وهذه التغيرات الداخلية في الأسرة أوجدت فراغاً كبيراً لدى المرأة السعودية، مما جعلها تشعر بأنها فقدت دورها التقليدي، ولم تكتسب دوراً جديداً مكانه. وهذا ما أظهر الرغبة لدى المرأة للعمل خارج المنزل للبحث عن دور آخر تثبت فيه وجودها وتحقق ذاتها من خلاله، وتشعر بأهميتها في الأسرة والمجتمع. وهكذا نجد أن أهم العوامل الاجتماعية التي جعلت تأكيد الذات عاملاً أساسياً لعمل المرأة هي:

(١) فكرة تقسيم العمل بين الجنسين في المجتمع السعودي، والتي تفترض أن الرجل

هو المسؤول الأول عن تدبير احتياجات الأسرة المادية وتوفير مستلزماتها.

(ب) ارتفاع مستوى دخل الفرد في المجتمع السعودي والذي ساعد الكثير من الرجال على إعالة أسرهم من دخلهم الشهري فقط دون الحاجة إلى دخل المرأة .
 (ج) توافر الخدم والتكنولوجية المنزلية لدى الأسرة السعودية مما أتاح للمرأة وقت فراغ أكبر لاهتماماتها الشخصية .

ثانياً: العامل المادي : احتل العامل المادي الدرجة الثانية من حيث الأهمية بعد العامل الشخصي ، فقد ذكرت ٣٩,٧٪ من مجتمع الدراسة أن السبب الرئيس لعملهن كان الرغبة في الحصول على دخل اقتصادي مستقل ، والمشاركة في تحمل بعض مصاريف الأسرة . وما هو جدير بالذكر أن أهمية الدافع المادي يختلف من طبقة اجتماعية إلى أخرى . فقد أكدت معظم الممرضات أن الدافع المادي كان هو العامل الرئيس وراء عملهن . إذ أوضحت إحدى الممرضات أهمية العامل المادي بالنسبة لها في الكلمات التالية : « كنت أتمنى أن أواصل دراستي ، لكن ظروفًا عائلية دفعتني للعمل علشان أساعد إخواتي ، أبويا عايش بس ما بيصرف على البيت ففكرت أشتغل علشان أساعد أخويا الكبير في الصرف على إخوتي الصغار ، وحتى بعد الزواج دخلي مهم جدًا لأهلي فأنا مازلت أصرف عليهم . »

وكلمات هذه السيدة توضح لنا أن تحلي بعض الآباء عن أداء واجباتهم الأسرية دفع بعض الأبناء من الجنسين للعمل لإعالة أسرهم ، وأن كلا الجنسين يعمل في هذه الطبقات للإسهام في سد احتياجات الأسرة . وأضافت ممرضة أخرى عن سبب عملها في الكلمات الآتية : « الحاجة كانت دافعي الأول للعمل ، لو كنت لاقية زوج كافي ما اشتغلت ، ولو جلست في بيتي ما أحد حيخبط عليه ويقول خدي هذا القرش ، أنا بأشتغل علشان بنتي قبل نفسي ، ما أبغي بنتي تحتاج مثلي ، أنا أتمنى بنتي تعيش عيشة أفضل مني . »

هذه العبارات وغيرها من العديد من الممرضات توضح أن العامل المادي كان الدافع الأول لعمل الكثير من الممرضات ، وذلك لا يعني أن هذا العامل غير مهم للفئات الأخرى ، فالعامل المادي لا يمكن تجاهل أهميته على جميع المستويات فمعظمعاملات ذكرنه ولكن وضعنه في المرتبة الثانية بعد العامل الشخصي . ذلك أنه ، على الرغم من مقدرة الزوج المادية في توفير احتياجات أسرته الضرورية ، إلا أن طبيعة المجتمع السعودي الاستهلاكية ، وظهور الكثير من الكماليات في حياة الأسرة ، جعل لدخل المرأة دوراً مهماً في توفير الكثير من الكماليات لأسرتها .

ثالثاً: الرغبة في شغل وقت الفراغ: ذلك أن طبيعة المجتمع السعودي المحافظة ومحدودية الأماكن الترفيهية المتاحة للمرأة جعلت بعض النساء يفكرن في العمل فقط لشغل وقت فراغهن. فقد ذكرت ٢٦,٥% من مجتمع الدراسة أن سبب عملهن يرجع لرغبتهم في شغل وقت الفراغ بشيء مفيد. ذلك أنه نتيجة للتغيرات التي حدثت في الأسرة السعودية، خاصة مع وجود ظاهرة الخدم، واستخدام الكثير من الوسائل التكنولوجية المنزلية، انخفضت ساعات العمل المنزلي، مما جعل الكثير من السيدات السعوديات يعانين من الفراغ والملل نتيجة للجلوس في المنزل. وهذا ما دفع بعض النساء للعمل التطوعي، ودفع أخريات للاشتراك في الجمعيات الخيرية، وترك البعض يقضيه في النوم أو الزيارات أو مشاهدة الفيديو أو التلفزيون. لذا نجد أن نسبة لا بأس بها من مجتمع الدراسة ذكروا أن الرغبة في شغل وقت الفراغ في شيء مفيد كان السبب الرئيس لعملهن.

رابعاً: الرغبة في توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية: وهذا العامل مرتبط بالعامل السابق، ذلك أن طبيعة المجتمع السعودي المحافظ جعلت معظم العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجنس الواحد تتم من خلال المؤسسة القروية. ولكن مع التغير العمراني والحضاري الذي عم معظم مناطق المملكة، والهجرة المستمرة للناس من البادية أو الريف للمناطق الحضرية، تشتت أفراد العائلة الواحدة، وأصبحوا يعيشون في مناطق متعددة، مما عمق الشعور بالعزلة والوحدة بين النساء. وهذا ما دفع بعض أفراد مجتمع الدراسة للعمل لتوسيع دائرة معارفهم، ولكسب صداقات جديدة خارج نطاق العائلة (انظر جدول رقم ٤). وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة النمر في أن تحقيق الذات يحتل المركز الأول من حيث الأهمية، في حين يحتل العامل المادي المركز الثاني،^(٢٨) وإن كانت هذه الدراسة تشير إلى أن أهمية هذا العامل تختلف من طبقة اجتماعية إلى أخرى، فهو قد يحتل الدرجة الثانية بالنسبة للطبقات والأخصائيات، ولكن يحتل المركز الأول بالنسبة للممرضات، يلي ذلك الرغبة في شغل وقت الفراغ، ثم تكوين علاقات اجتماعية جديدة.

(٢٨) سعود النمر، المرأة السعودية العاملة: دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات في مدينة

الرياض (الرياض: مركز البحوث، جامعة الملك سعود، ١٩٨٨م)، ص ١١-١٤٦.

جدول رقم ٤ . دوافع عمل مجتمع الدراسة .

المتغيرات	العدد	النسبة %
١ - تأكيد الذات	٣٣	٣٣,٣
٢ - المشاركة في دخل الأسرة	٢٨	٢٧,٣
٣ - شغل وقت الفراغ	١٨	١٨,١
٤ - تكوين علاقات اجتماعية جديدة	١٦	١٦,٢
٥ - أخرى	٥	٥,١

ملحوظة : معظم العاملات ذكرن أكثر من دافع للعمل .

أسباب اختيار المستشفى المركزي للعمل به

سعت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب اختيار المستشفى المركزي للعمل به دون غيره من الأماكن كالمستوصفات والمراكز الصحية المتوافرة في مدينة الرياض، والتي قد تكون أقل احتكاكاً بالمراجعين من المستشفى المركزي . وقد ذكرت ٢٣ امرأة، أي ما يعادل ٩,٣٣٪ من مجتمع الدراسة، أن السبب الأساسي لعملهن في هذا المستشفى هو وجود شواغر فيها، كما ذكرت ٤,٣٢٪ أيضاً أن السبب في عملهن في هذا المستشفى هو توجيه ديوان الخدمة المدنية لهن للعمل به، وهذا يعني أن توافر فرص العمل في المستشفى هو الذي دفع ٨,٦٤٪ من مجتمع الدراسة للعمل في المستشفى وربما لو توافرت فرص عمل في أماكن أخرى لما عملن فيه . في حين ذكرت ٥,٢٦٪ من مجتمع الدراسة أنهن اخترن العمل في المستشفى لأنها من أكبر مستشفيات الرياض وأكثرها شهرة، وذكرت امرأة واحدة فقط لراتبها المجزي، وأشارت ٩ عاملات لأسباب أخرى كقرب العمل من المنزل، أو لقربه من عمل الزوج . ومن ملاحظة جميع هذه العوامل يمكننا القول إن العامل الأساسي الذي دفع سعوديات كثيرات للعمل في المستشفى هو وجود فرص العمل به، وعدم وجود بدائل أخرى .

اتجاه العاملات نحو قدرات المرأة

إن اتجاهات المرأة نحو بني جنسه وبقدراته تتأثر بشكل كبير بالثقافة العامة السائدة في المجتمع، وتؤثر في الوقت نفسه على توقعاته من الأدوار المطلوبة منه . لذا حرصت في هذه

الدراسة على معرفة اتجاهات المرأة السعودية العاملة، والتي تمارس دورين مختلفين، على اتجاهاتها نحو المرأة كإنسانة وبقدراتها على العمل في جميع المجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن نظرة المرأة السعودية العاملة متحفظة وليست مشجعة لفكرة عمل المرأة في جميع مجالات العمل، إذ ترى نسبة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة أن أنسب الأعمال للمرأة هي التدريس والطب والأعمال الاجتماعية والبنوك وهندسة الديكور، وعارضن عمل المرأة في الطيران أو الصناعات الثقيلة أو الأعمال العسكرية، فقد عارض بشدة ٦، ١٧٪ من مجتمع الدراسة فكرة عمل المرأة في جميع المجالات، وعارضها فقط ٤، ٣٨٪، وأيد هذه الفكرة ٩، ٢٧٪ وأيدها بشدة ٨، ٨٪ (انظر جدول رقم ٥)، فإزالت الفكرة الرئيسة المهيمنة على تفكير الكثير من السعوديات هي الاعتقاد بأن النساء أضعف بيولوجياً من الرجال، وأنه من الصعب على المرأة العمل في جميع مجالات العمل. وهذه النتائج لا تعتبر غريبة إذا ما ربطت بالإطار العام في المجتمع السعودي، فالثقافة السائدة، والمناهج الدراسية التي تدرس، وأساليب التنشئة الاجتماعية التي تمارس تغرس فكرة الفروق بين الجنسين، وتدعم فكرة أن المرأة مخلوق ضعيف، وأن الرجل أفضل وأقوى، رغم أن معظم الأعمال الحديثة تعتمد على القدرة العقلية لا على القوة البدنية. وهذا إن دل على شيء فإنها يدل على أن نسبة كبيرة من السيدات السعوديات العاملات يتمسكن بالثقافة السائدة تمسكاً كبيراً. إلا أنه ينبغي جدول رقم ٥. اتجاهات مجتمع الدراسة نحو المرأة وقدرتها على العمل.

المتغيرات	أوافق		لا		لا أوافق		المجموع
	جدداً	أدري	أوافق أبداً	لا	لا أوافق	غير المبين	
	%	%	%	%	%	%	%
المرأة يمكنها العمل في جميع الأعمال. إذا ما أتاحت فرصة متكافئة للجنسين فالمرأة	٨,٨	٢٧,٩	٤,٤	٣٨,٤	١٧,٦	٢,٩	١٠٠
قادرة على العمل والنجاح فيه مثل الرجل.	٢٩,٤	٢٩,٥	١٧,٦	١٤,٧	٤,٤	٤,٤	١٠٠
المرأة السعودية العاملة أثبتت كفاءتها في العمل.	٦٠,٤	٣٣,٨	—	٢,٩	—	٢,٩	١٠٠
مجالات العمل المتاحة أمام المرأة السعودية محدودة.	٤٥,٦	٤٢,٦	٤,٤	٥,٩	—	١,٥	١٠٠
المجتمع السعودي يشجع عمل المرأة ويقدره	٢٤,٠	٣٣,٨	١١,٨	٢٣,٥	٤,٤	٢,٥	١٠٠

الإشارة هنا إلى أنه، على الرغم من هذه النظرة المتحفظة لنسبة كبيرة من النساء العاملات نحو مجالات عمل المرأة، فإن هناك بوادر التغيير في نظرة البعض لطبيعة المرأة، ذلك أن نسبة ٣٦,٧٪ من مجتمع الدراسة ترى أن المرأة يمكنها العمل في جميع الأعمال وهذه النسبة وإن كانت قليلة مقارنة بالفئة المعارضة، إلا أنها تعتبر نسبة لا بأس بها كمؤشر مطمئن إلى وجود التغيير في نظرة المرأة لنفسها.

وفي الوقت الذي نجد فيه أن المرأة تحمل نظرة متحفظة نحو قدرة المرأة على أداء جميع الأعمال، نجد أن هذه المرأة نفسها تحمل أفكاراً إيجابية نحو المرأة وقدرتها على النجاح في العمل الذي يوكل إليها، بشرط أن يتناسب هذا العمل مع طبيعتها البيولوجية، وأن يكون في الإطار المقبول اجتماعياً. وتؤكد هذه النظرة الإيجابية للمرأة وقدرتها على أداء الأعمال الموكلة إليها الموافقة بشدة من ٤, ٢٩٪ من مجتمع الدراسة على عبارة (إذا ما أتيحت فرص متكافئة للجنسين فالمرأة قادرة على العمل والنجاح فيه مثل الرجل)، وقد وافق على هذه العبارة ٥, ٢٩٪، وعارضها ٧, ١٤٪، وعارضها بشدة ٤, ٤٪ من مجتمع الدراسة، ويبدو هذا التأييد في عبارات بعض العاملات، إذ قالت ممرضة متزوجة ولديها بنت واحدة: «الحريم يشتغلون أكثر من الرجال، المرة يمكن تتحدى الرجال وتتفوق عليه، البنات تفوقوا على الأولاد في المدارس، بس مجتمعنا ما يساعد المرة على النجاح في عملها، المرة تقابل مشاكل كثيرة في العمل، عكس الرجال اللي يلقي كل شيء في خدمته.»^(٢٩).

ويرجع سبب معارضة البعض لفكرة كفاءة المرأة، ومقدرتها على النجاح في العمل مثل الرجل إلى عدة أسباب: البعض يرى أن قدرات المرأة البيولوجية تمنعها من النجاح في العمل مثل الرجل، وتبدو هذه الآراء في كلمات ناسخة تعمل في المستشفى قالت: «لا. المرة ما تقدر تشتغل مثل الرجال. الرجال غير. المرة غير. المرة ضعيفة مثل ما يقولوا. لكن الرجال أحسن وأقوى.»

ويستتج من هذه الكلمات كيف تستقي المرأة نظرتها لنفسها من الثقافة السائدة، فهي عندما تذكر ضعف المرأة تنسبه للمجتمع (مثل ما يقولوا)، لا لقناعتها هي شخصياً

(٢٩) كلمة «مرة» باللهجة المحلية يقصد بها المرأة.

بهذا الرأي. ويرى فريق آخر من العاملات أن المرأة لا يمكنها النجاح في العمل مثل الرجل، ولكن ذلك لا يرجع لعوامل بيولوجية كما يرى أنصار الفريق الأول، ولكن يرجعونه إلى عوامل اجتماعية كالمسؤوليات الأسرية أو معارضة الزوج أو أهل الزوج لعمل المرأة، وتبدو آراء هذه الفئة في العبارات الآتية: رأي ممرضة متزوجة ولديها خمسة أطفال: «المرأة مه دايمن تنجح في عملها مثل الرجال. المرة اللي عندها أطفال ما تقدر. أنا دا الحين بأشتغل. لكن مع كثرة الأطفال ووجود طفل صغير يخلىني تعبانة. يمكن لو كبروا الأطفال أقدر أعطي شغلي أكثر. قبل ما أتزوج وأول أيام الزواج كنت أعطي شغلي أكثر. كنت مركزة كل جهدي في عملي. كان كل تفكيري في المرضى. لكن دا الحين الأولاد يأخذوا جزء كبير من وقتي.» وترى كاتبة تعمل في المستشفى، متزوجة ولديها ثلاثة أطفال، أن المرأة لا تستطيع النجاح في عملها نتيجة للظروف الاجتماعية المحيطة بها: «المرة يمكن تنجح لو ما فيه مشاكل من ناحية الزوج أو أهل الزوج خاصة هنا أهل الزوج يعارضون عمل المرة. الناس هنا تشوف إن المرة مفروض ما تطلع من بيتها. المرة مالها غير زوجها وبيتها.»

وفي الوقت الذي نجد فيه أن اتجاهات المرأة العاملة نحو عمل المرأة متحفظة، نجد أن اتجاهات المرأة نحو المرأة السعودية العاملة وبقدراتها في العمل إيجابية جداً، إذ وافقت بشدة ٤, ٦٠٪ من مجتمع الدراسة على فكرة «أن المرأة السعودية العاملة أثبتت كفاءتها في العمل»، أي أن المرأة السعودية استطاعت أن تثبت وجودها وتعمل بنجاح في مجالات العمل المتاحة لها، ووافقت على هذه الفكرة ٨, ٣٣٪ من مجتمع الدراسة، وعارضت هذه الفكرة ٩, ٢٪، وليس هناك امرأة واحدة عارضت هذه الفكرة بشدة، وهذا يؤكد أن المرأة السعودية العاملة لديها ثقة كبيرة بنفسها وبقدراتها.

اتجاه العاملات نحو مجالات العمل المتاحة للمرأة

يرى كثير من النساء العاملات في المجال الطبي أن مجالات العمل المتاحة أمام المرأة في المجتمع السعودي محدودة وغير كافية، ويرين أنه من الضروري فتح مجالات أخرى لعمل المرأة. فقد وافق بشدة ٦, ٤٥٪ من مجتمع الدراسة على عبارة (إن مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية محدودة)، ووافق على هذه العبارة ٦, ٤٢٪، وعارضها ٤, ٤٪، وعارضها بشدة ٩, ٥٪ من مجتمع الدراسة. وهذا يعني أن معظم النساء العاملات يشعرن

بمحدودية فرص العمل المتاحة للمرأة، وقد يكون ذلك سبباً في التحاق الكثير من السيدات في أعمال لا يرغبن العمل بها، ولكن عدم وجود بدائل أخرى جعلهن يقبلن العمل في عملهن الحالي. وتفتح السيدات العاملات فتح أقسام نسائية في جميع الوزارات والمؤسسات مثل وزارات البرق والهاتف، والداخلية، والصناعة، والإعلام، والشؤون البلدية والقروية، والخطوط السعودية.

وفي الوقت الذي ترى فيه المرأة السعودية أن مجالات العمل المتاحة للمرأة محدودة، نجد أن كثيراً من السيدات العاملات لديهن نظرة إيجابية للمجتمع السعودي، إذ توافق بشدة ٢٤٪ من مجتمع الدراسة على عبارة «أن المجتمع السعودي يشجع عمل المرأة ويقدره»، وتوافق ٣٣,٨٪ على هذه العبارة، في حين تعارض ٢٣,٥٪ هذه العبارة، ويعارضها بشدة ٤,٤٪ من مجتمع الدراسة.

اتجاه العاملات نحو رأي الدين الإسلامي في عمل المرأة

أشرت في الإطار النظري السابق إلى أن هناك اختلافاً بين فقهاء المسلمين في تفسير نظرة الإسلام لعمل المرأة، ففريق يرى أن عمل المرأة الأساسي هو بيتها وأولادها، وأن المرأة عليها ألا تعمل إلا إذا كان هناك ضرورة للعمل. وفريق آخر يرى أن المرأة يمكنها العمل في جميع مجالات العمل على أن يكون عملها نافعاً للمجتمع، وأن تكون محتشمة في لباسها وسلوكها، والأفكار السائدة في المجتمع السعودي منبثقة من موقف الفريق الأول لعمل المرأة في الإسلام. لذلك أسفرت نتائج هذه الدراسة عن أن ٦٥,٨٪ من العاملات يوافقن بشدة على عبارة أن «الدين الإسلامي يحث المرأة على العمل في الأماكن التي ليس بها اختلاط»، و ٢٣,٥٪ من مجتمع الدراسة يوافقن على هذه العبارة، و ٧,٨٪ فقط لم يوافقن على هذه العبارة. وفي الوقت الذي أكدت فيه الكثير من النساء على أن الدين الإسلامي يحث على عمل المرأة في أماكن ليس بها اختلاط، نجد أن هؤلاء النسوة يعملن في أماكن بها اختلاط، وهذا ما دعانا إلى التساؤل عن كيفية تحقيق المرأة للتوازن بين ما يعتقدن أنه الصواب وبين ما يعملن فيه واقع الحياة اليومية. وأوضحت هذه الدراسة أنه في الوقت الذي تؤيد فيه المرأة أفكار الفريق الأول في مبادئها، إلا أنها تمارس أفكار الفريق الثاني في سلوكها، فقد أيدت بشدة ٦٧,٦٪ من مجتمع الدراسة عبارة «أن المرأة يمكنها العمل في أي مكان على أن تكون

محتشمة في مظهرها وسلوكها . « وقد ذكر هؤلاء أن المرأة (الشريفة) يمكنها أن تعمل في أي مكان وأن تحافظ على نفسها، ووافق ٢, ١٣٪ على هذه العبارة (انظر جدول رقم ٦)، وتبدو وجهة نظر المرأة في رأي الدين الإسلامي في عمل المرأة في عبارات إحدى الطبيبات «اعتقد أن الإسلام ما فرق بين المرأة والرجل في العقل، صحيح الرجل أقوى في الجسم لكن ما هو أفضل في العقل . المرأة ممكن تشتغل في كل مكان بس تكون محترمة ومحتشمة . »

جدول رقم ٦ . اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة في رأي الدين في عمل المرأة .

المتغيرات	أوافق		لا		لا أوافق		المجموع
	جدًا	أدري	أوافق	أبداً	مبين		
	٪	٪	٪	٪	٪	٪	
أرى أن الدين الإسلامي يحث المرأة على العمل في الأماكن التي ليس فيها اختلاط .	٦٥,٨	٢٣,٥	٢,٩	٧,٨	-	-	١٠٠
أرى أن المرأة يمكنها العمل في أي مكان على أن تكون محتشمة في مظهرها وسلوكها	٦٧,٦	١٣,٢	-	١٣,٣	٥,٩	-	١٠٠

في حين عارض هذه العبارة ٣, ١٣٪ من مجتمع الدراسة، وعارضها بشدة ٩, ٥٪ من العاملات، وترى هذه الفئة أن المرأة عليها ألا تعمل في أماكن بها اختلاط . وأعتقد أن هذا الاختلاف بين معتقدات السيدات العاملات وسلوكهن يرجع إلى التغيرات العديدة التي حدثت وتحدث في المجتمع السعودي . فالقيم الاجتماعية لا تنبع من فراغ، بل هي تتأثر بشكل كبير بالظروف الاجتماعية المحيطة بها . وظاهرة التغير في القيم ليست ظاهرة حديثة، بل هي ظاهرة قديمة سادت وتسود جميع المجتمعات البدائية والمتقدمة على حد سواء، وإن كانت درجة التغير في المجتمعات الحديثة أسرع منها في المجتمعات التقليدية . إذ عادة ما تشهد المجتمعات الحديثة حالة من الصراع في القيم نتيجة عدم التنظيم الكامل بين القيم السائدة والمتغيرة . ويحاول أفراد المجتمع عادة التوفيق بين هذه القيم المتضاربة وفقاً لاختلاف اهتماماتهم ومصالحهم الروحية والاقتصادية والسياسية . وهذا الصراع بين القيم

أمر لا مفر منه في المجتمعات المتغيرة وخطوة ضرورية لإعادة تكوين قيم جديدة تناسب التغيرات التي حدثت في المجتمع. (٣٠)

اتجاه العاملات نحو الاختلاط

تعتبر الخدمات الطبية من أكثر مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية والتي تتطلب اختلاطاً مع الرجل، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ٧٠,٦٤٪ من أفراد مجتمع الدراسة ذكروا أن عملهم يتطلب منهن الاختلاط مع الرجال، في حين ذكر ٢٥٪ أن عملهم لا يتطلب منهن الاختلاط، وهؤلاء النساء يعملن في الأقسام الإدارية أو في بعض أقسام النساء فقط، وتؤكد معظم النساء العاملات أنهن يلتزم بالزي الإسلامي المحتشم أثناء العمل. وترى نسبة كبيرة من العاملات في المستشفى (٥١,٥٪) أن بعض العادات والتقاليد السائدة في المجتمع السعودي تؤدي دوراً كبيراً في عزوف الفتيات السعوديات عن العمل في الأماكن التي بها اختلاط ويوافقن بشدة على ذلك، وتوافق ٢٥٪ من مجتمع الدراسة على هذه الفكرة، في حين عارض بشدة هذه العبارة ٤,٤٪ فقط من مجتمع الدراسة (انظر جدول رقم ٧).

وعند سؤال العاملات عن رأيهن في الاختلاط إيجابياته وسلبياته، ذكرت بعض العاملات (٤٧,١٪) أن للاختلاط بعض الآثار الإيجابية على المرأة أهمها أنه يكسبهن خبرة أكثر في مجال العمل، فالرجل دخل ميدان العمل منذ سنوات طويلة ولديه خبرة وظيفية كبيرة في مجال العمل، لذا فإن عمل المرأة في المكان نفسه مع الرجل ينمي خبرتها الوظيفية، فتتعلم منه الكثير، كما يرى البعض أن الاختلاط يكسب المرأة خبرة في الحياة وفي كيفية التعامل مع الرجل. ذلك أنه نتيجة وجود ظاهرة الفصل بين الجنسين في المجتمع السعودي، تجد المرأة صعوبة في التعامل مع الرجل وفي فهم عقليته والسلوك المتوقع منه، لذلك فإن شعورها بالخوف يدفعها إلى الحذر في التعامل معه. ولكن الاختلاط في مجال العمل علمها كيفية التعامل مع الرجل باحترام دون خوف، ويظهر هذا الرأي في عبارات بعض العاملات في

(٣٠) محمد سعيد فرح، البناء الاجتماعي والشخصية (الإسكندرية: دار المعرفة الاجتماعية، ١٩٨٩م)،

جدول رقم ٧. رأي مجتمع الدراسة في الاختلاط.

المتغيرات						
أوافق جداً	أوافق	لا أوافق	لا	لا أوافق أبداً	غير المجمع	المجموع
٪	٪	٪	٪	٪	٪	٪
٥١,٥	٢٥,٠	٥,٨	٧,٤	٤,٤	٥,٩	١٠٠
٣٦,٨	٢٧,٩	٢,٩	٧,٤	١٧,٦	٧,٤	١٠٠
١٩,١	١٩,١	٨,٩	٢٥,٠	١٣,٢	١٤,٧	١٠٠
٢٥,٠	٢٢,١	٨,٨	١٧,٦	١٠,٣	١٦,٢	١٠٠

تلعب العادات والتقاليد دوراً في عزوف بعض الفتيات السعوديات عن العمل في الأماكن التي فيها اختلاط.

عملي يتطلب مني الاختلاط.

الاختلاط في مجال العمل يسبب لي الكثير

من المشكلات في التعامل مع المراجعين.

الاختلاط في مجال العمل يكسب المرأة

خبرة أكثر.

المستشفى: ترى ممرضة متزوجة ولديها أربعة أطفال مزايا الاختلاط فيما يلي: «أنا كنت أفضل العمل بعيداً عن الرجال، ولكن طبيعة عملي فرضت علي ذلك، والضرورات تبيح المحظورات، عملي مع الرجال أعطاني قوة، أنا ذا الحين أقعد مع أي رجل كأني رجل، ذا الحين ما صرت أهاب الرجال، صرت أتكلم معاه ند لند، أحترمه بس ما أخاف منه.»

وهناك طبيبة أخرى متزوجة ولديها طفل واحد توضح رأيها في الاختلاط في الكلمات الآتية: «أنا أعتقد ان الاختلاط مفيد شوية للمرأة، المرأة بتختلط بالرجل في كل مكان: في السوق، وفي البيت، فليه ما تختلط في العمل! أعتقد إن عملي مع الرجال ساعدني على إني أفهم كيف يفكر الرجل، المرأة اللي بتشتغل في معزل عن الرجل بتخاف من التعامل مع الرجل، ما تعرف إمتي تضحك، وإمتي تخاف، ما تعرف فين حدودها معاه، ما تعرف كيف توقف الرجل عند حده لو حاول التناول عليها.» نلاحظ من هذه العبارات وغيرها أن معظم العاملات لديهن اتجاهات إيجابية نحو الاختلاط، وأنه أكسبهن خبرة أكثر في العمل.

أما عن سلبيات الاختلاط فترى بعض العاملات (٩٠، ٢٧٪) من أفراد مجتمع الدراسة أن الاختلاط لا يكسب المرأة خبرة أكثر بل يسبب لها الكثير من المشكلات، ذلك أن كثيرا من أفراد المجتمع السعودي لا ينظرون نظرة احترام وتقدير للمرأة التي تعمل في مكان به اختلاط، بل ينظرون نظرة شك وقد يسيئون الظن بها مما يسبب لها بعض الإحراج والمضايقة. وذكرت بعض الممرضات أن أزواجهن يبدن بعض الضيق لعملهن في أماكن مختلطة، ويفضلون أن يعملن في أقسام خاصة بالنساء فقط. وتظهر الآثار السلبية للاختلاط في كلمات بعض العاملات في المستشفى. إذ ترى إحدى الممرضات متزوجة ولديها بنتان وولدان عيوب الاختلاط فيما يلي: «الناس بيعارضوا التمريض علشان الاختلاط، هم يظنون إن البنت لو اختلطت بالرجل تخرب، لكن أنا ما شفت في التمريض نفسه أي شيء، لكن أكثر شيء يضايقني نظرة الناس والمراجعين لعملنا، واحد من المراجعين قال «المرأة اللي تطلع من بيتها خلاص تتحمل فوق راسها» أنا ما أتمنى بنتي تكون ممرضة ولا طيبة علشان ما تواجه نفس مشكلاتي من الاختلاط ونظرة الناس والمناوبات الليلية.»

كاتبة تعمل في المستشفى متزوجة، ولديها ثلاثة أطفال، عبرت عن عدم رضائها عن الاختلاط في الكلمات التالية: «أفضل العمل غير المختلط، خاصة في مجتمعنا. علشان سمعة المرأة، نظرة الناس للمرأة اللي تعمل في مكان مختلط نظرة شينة، بعض أقاربي يقولون لي المرأة اللي تشتغل في مكان مختلط خرابانة علشان تخالط رجلاجيل، كثير من الموظفات السعوديات نقلوا من هنا للرئاسة كنا ٣٠ سعودية ودا الحين صرنا حوالي ١٥: ١٦ سعودية بس، الباقيين نقلوا للأماكن عمل ما فيها اختلاط علشان كلام الناس.» وهذه الكلمات وغيرها توضح مدى قسوة بعض الناس على المرأة التي تعمل في مجال الخدمات الطبية، والسبب الرئيس في اعتراضهم على عمل المرأة في هذا المجال هو الاختلاط بالرجال.

اتجاه العاملات نحو الرضاء الوظيفي

من النقاط المهمة التي سعت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء عليها هي الرضاء الوظيفي لدى الموظفات العاملات في قطاع الخدمات الطبية، لقياس مدى إشباع هذا العمل لتطلعاتهن. فقد أظهرت دراسة الخطيب أن هناك العديد من المشكلات والتحديات

التي تواجهها المرأة العاملة في هذا القطاع كنظرة المراجعين المتحفظة لعمل المرأة في هذا القطاع، ومنافسة الزملاء، وعدم احترام بعض المراجعين للمرأة العاملة، وطول ساعات الدوام، والمواصلات. (٣١) ولكن على الرغم من ذلك أوضحت نتائج الدراسة الحالية ارتفاع نسبة الرضاء الوظيفي بين العاملات في مجال الخدمات الطبية. فقد ذكر ٩, ٥٥٪ من مجتمع الدراسة أنهن راضيات جداً عن عملهن. وذكر ٩, ٢٧٪ أنهن راضيات عن عملهن، في حين نلاحظ انخفاض نسبة عدم الرضاء الوظيفي بين العاملات في هذا المجال. إذ نجد أن ٩, ٥٪ من مجتمع الدراسة غير راضيات عن عملهن، و ٩, ٢٪ غير راضيات أبداً عن عملهن. وللتأكد من درجة قناعة العاملات بالعمل وجه لهن عدة عبارات متشابهة تحتبر قناعتهم بالعمل؛ وكانت أولى هذه العبارات: «إذا ما أعاد التاريخ نفسه فسأعمل بنفس العمل.» وكان الهدف من هذا السؤال هو إدراك مدى الشعور بالرضا أو عدم الرضا عن نوع العمل الذي تقوم به المرأة. فالشعور بالرضا تعبير عن الاستقرار النفسي والاجتماعي للمرأة وتحقيق الانسجام بين مطالبها الشخصية ومطالب المجتمع الذي هي جزء منه. أما عدم الرضا فدليل على التوتر وعدم التكيف والعجز عن تحقيق الحد الأدنى من التوازن بين مطالب الشخصية ومطالب البناء الاجتماعي. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن ١, ٤٤٪ أيدين بشدة هذه العبارة، وأيدها فقط ٦, ١٧٪، وعارضها ٨, ٨٪ وعارضها بشدة ٩, ٢٪ من مجتمع الدراسة، وهذا يعني أن غالبية مجتمع الدراسة راضيات عن عملهن. وهناك عبارة أخرى تقول: «أود ترك العمل والانتقال لعمل آخر.» وقد عارض هذه العبارة بشدة ٨, ٣٦٪ من مجتمع الدراسة، وعارضها ٤, ٣٢٪، وأيدها ٣, ١٠٪، وأيدها بشدة ٤, ٧٪ من مجتمع الدراسة. وهذه العبارات توضح أنه بصفة عامة هناك رضاء عام من العاملات عن عملهن رغم المشكلات التي يواجهنها (انظر جدول رقم ٨).

ولمعرفة هل يعتبر الاختلاط أحد العوامل الدافعة إلى ترك العمل، وجهت عبارة مفادها: «أود ترك العمل والانتقال لعمل آخر ليس به اختلاط.» وكانت إجابة ٢٥٪ غير موافقة على هذه العبارة، و ٨, ١١٪ لا توافق أبداً على ذلك، في حين وافق جداً ٢, ١٦٪.

(٣١) الخطيب، المرأة السعودية، ص ٣١-٣٩.

جدول رقم ٨ . الرضاء الوظيفي للمرأة العاملة .

المتغيرات	أوافق					
	أوافق جداً	أوافق	لا أوافق أبداً	لا	لا أدري	لا أوافق
	%	%	%	%	%	%
إني راضية عن عملي الحالي .	٥٥,٩	٢٧,٩	١,٥	٥,٩	٢,٩	٥,٩
إذا ما أعاد التاريخ نفسه فسأعمل في العمل نفسه .	٤٤,١	١٧,٦	١٩,٢	٨,٨	٢,٩	٧,٤
أود ترك العمل والانتقال لعمل آخر .	٧,٤	١٠,٣	٧,٢	٣٦,٨	٣٢,٤	٥,٩
أود ترك العمل والانتقال لعمل ليس به اختلاط .	١٦,٢	١٤,٧	٢٠,٥	٢٥,٠	١١,٨	١١,٨
أود ترك العمل والبقاء في المنزل .	٢,٩	٢,٩	٥,٩	٣٥,٣	٤٥,٦	٧,٤
أشعر بالحماس تجاه عملي معظم أيام الأسبوع .	٤٤,١	٣٨,٢	—	٥,٩	٤,٤	٧,٤

على هاء العبارة، ووافق ١٤,٧٪ من مجتمع الدراسة على ذلك . وهذه الإجابات توضح أن الاختلاط قد لا يكون السبب الرئيس لعدم الرضاء عن العمل ولكنه أحد الأسباب التي تسبب مشكلات للمرأة العاملة في هذا المجال . ولمعرفة مدى تمسك المرأة العاملة بعملها كعمل وجهت لها عبارة تقول: «أود ترك العمل والبقاء في المنزل .» وقد عارض بشدة ٣,٣٪ من مجتمع الدراسة هذه العبارة، وعارضها ٤٥,٦٪ من العاملات، في حين أيدها بشدة ٢,٩٪ فقط من مجتمع الدراسة، وأيدها ٢,٩٪ من مجتمع الدراسة . وهذا يوضح حقيقة مهمة وهي تمسك المرأة العاملة بالعمل كعمل . ذلك أن العمل يعتبر بالنسبة للكثير من النساء العاملات جزءاً لا يتجزأ من حياتهن .

ولأن الرضاء الوظيفي للفرد ينعكس على أدائه الفعلي لعمله، فقد عمدت هذه الدراسة إلى استنباط مدى تأثير رضاء الموظفة عن عملها على حماسها تجاه العمل، وقد وجهت عبارة إلى مجتمع الدراسة تقول: «أشعر بالحماس تجاه عملي معظم أيام الأسبوع .» وقد كانت نتيجة هذه العبارة تتوافق مع نتائج العبارات السابقة وتؤكددها، فقد أيد جداً ١,٤٤٪ من مجتمع الدراسة هذه العبارة، وأيدها ٣٨,٢٪، وعارضها جداً ٤,٤٪ فقط

من مجتمع الدراسة، وعارضها ٩, ٥٪ من مجتمع الدراسة. وهذا يعني أن رضا الموظفة عن عملها يتعكس إيجابياً على عملها وعلى حماسها نحوه.

عوامل الرضاء الوظيفي للمرأة العاملة في مجال الخدمات الطبية

كان أحد أهداف هذه الدراسة معرفة أسباب الرضاء الوظيفي لدى النساء العاملات في قطاع الخدمات الطبية. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل المعنوية والمادية أسهمت في تحقيق الرضاء الوظيفي للعاملات أهمها:

أولاً: علاقات العمل الجيدة سواء مع الزميلات أو مع الرؤساء: فقد أوضحت الدراسة أن ٧٢, ١٪ من مجتمع الدراسة يتمتع بعلاقات جيدة جداً مع زميلاتهم السعوديات في العمل، وذكر ٢٥٪ أن علاقتهن جيدة مع الزميلات. كما أوضحت الدراسة أن نسبة ٥١, ٥٪ من مجتمع الدراسة لديهن علاقات جيدة مع الزميلات غير السعوديات. و ٢٩, ٤٪ لديهن علاقات جيدة، ونسبة ٥, ٩٪ فقط ذكرن بأن علاقتهن غير جيدة مع زميلتهن من غير السعوديات، وقد يرجع ذلك إلى اللغة، فمعظم العاملات غير السعوديات من جنسيات أجنبية لا تنطق العربية كالفلبينيات والكوريات. وقد وجهت عبارة مفادها: «اللغة تقف عائقاً بيني وبين زميلاتي.» وقد وافق بشدة على هذه العبارة ٢٣, ٥٪، ووافق عليها ١٦, ٢٪، وعارضها بشدة ٢٠, ٦٪، وعارضها ١٧, ٦٪، وهذا يعني أن اللغة قد تكون أحد العوامل التي تقف حائلاً دون تكوين علاقات جيدة مع غير السعوديات.

كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن العاملات في هذا القطاع لهن علاقات جيدة جداً مع الرؤساء في العمل. فقد كانت نسبة اللائي وافقن جداً على عبارة «علاقاتي مع رؤسائي في العمل جيدة» ٦١, ٨٪، واللائي وافقن ٢٥٪؛ أما اللائي عارضنها بشدة فقد كانت نسبتهن ٤, ٤٪، واللائي عارضنها ١, ٥٪ فقط من مجتمع الدراسة (انظر جدول رقم ٩).

ثانياً: تناسب العمل مع المؤهل العلمي الذي تحمله الموظفة، فكلما تناسب المؤهل العلمي للموظفة مع عملها، أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة رضائها الوظيفي، والعكس صحيح. لذلك فقد أكدت نتائج الدراسة أن ٥٢, ٩٪ من مجتمع الدراسة ذكرن أن عملهن

جدول رقم ٩ . عوامل الرضاء الوظيفي بين العاملات .

المتغيرات	أوافق		لا		لا أوافق أبداً		المجموع
	جداً	أدري	أوافق	لا	مبين	غير	
	%	%	%	%	%	%	%
١ - علاقتي مع زميلاتي السعوديات جيدة .	٢٥,٠	٧٢,١	—	—	—	٢,٩	١٠٠
٢ - علاقتي مع زميلاتي غير السعوديات جيدة .	١,٥	٢٩,٤	٥,٩	—	—	١١,٧	١٠٠
٣ - اللغة تقف عائقاً بيني وبين زميلاتي الأجنبيات .	٥,٩	١٦,٢	١٧,٦	٢٠,٦	—	١٦,٢	١٠٠
٤ - علاقتي مع رؤسائي في العمل جيدة .	٢٥,٠	٦١,٨	—	١,٥	٤,٤	٧,٣	١٠٠
٥ - يتناسب الأجر المدفوع مع الجهد الذي أبذله .	٤,٤	٣٢,٤	٤,٤	١٤,٧	١٠,٣	٢,٩	١٠٠
٦ - يتناسب عملي مع المؤهل العلمي الذي أحمله .	٢,٩	٣٥,٣	٢,٩	٢,٩	٤,٤	١,٦	١٠٠
٧ - طبيعة عملي تتناسب مع ميولي ورغباتي .	٤,٤	٣٠,٩	٤,٤	٥,٩	١,٥	٤,٤	١٠٠
٨ - الأفراد المحيطون بي متفهمون لطبيعة عملي ويشجعونني .	٤,٤	٣٥,٣	٤,٤	٢,٩	٤,٤	٤,٥	١٠٠
٩ - تواجهني الكثير من المشكلات مع الأهل بسبب العمل في المستشفى .	١,٥	١٣,٢	١,٥	٢٦,٥	٢٩,٤	١٩,١	١٠٠

يتناسب جداً مع مؤهلهم التعليمي . وذكر ٣٥,٣٪ أن عملهم يتناسب مع مؤهلهم التعليمي . في حين أشارت فئة قليلة (٤,٤٪) إلى أن عملهم لا يتناسب أبداً وتخصصهم الدراسي .

ثالثاً: تناسب طبيعة العمل مع ميول الموظفة ورغباتها: فقد وافق جداً ٥٢,٩٪ من مجتمع الدراسة على عبارة: « إن عملي يتناسب مع ميولي ورغباتي . » ووافقت ٣٠,٩٪ على هذه العبارة . وعارضها ٤,٤٪ وعارض جداً ١,٥٪ فقط من مجتمع الدراسة . وهذا يؤكد أهمية تناسب طبيعة العمل مع ميول الموظفة ورغباتها لإشعارها بالرضاء عن العمل .

رابعاً: تفهم الأفراد المحيطين بالمرأة لطبيعة عملها: ذلك أن طبيعة المجتمع السعودي ووضع المرأة فيه يجعل للأسرة والأفراد المحيطين بالمرأة دوراً مهماً في حياتها العملية . وقد أكدت نتائج هذه الدراسة دور الأهل في الرضاء الوظيفي للموظفة . فقد وافق

جدًا ٥, ٤٨٪ من مجتمع الدراسة على عبارة: «الأفراد المحيطون بي متفهمون لطبيعة عملي ويشجعوني»، ووافق ٣, ٣٥٪ على هذه العبارة. في حين عارضها ٩, ٢٪، وعارضها جدًا ٤, ٤٪ من مجتمع الدراسة. ذلك أن العمل في مجال الخدمات الطبية من الأعمال التي لا تحظى بإقبال الكثير من السعوديين، لذا كان لموافقة الأهل وتأييدهم لهذا العمل دور مهم في اختيار المرأة لهذا العمل والاستمرار فيه (انظر جدول رقم ٩). وقد أكدت هذه النتيجة عبارة أخرى وجهت للعاملات تقول: «تواجهني الكثير من المشكلات مع الأهل بسبب العمل في المستشفى.» فقد عارض هذه العبارة بشدة ٤, ٢٩٪ من مجتمع الدراسة. وعارضها ٥, ٢٦٪، في حين أيدها بشدة ٣, ١٠٪، وأيدها ٢, ١٣٪ من مجتمع الدراسة. وهذه النتيجة تتوافق مع العبارة السابقة في أهمية تأييد الأهل وتشجيعهم لإشعار المرأة بالرضاء الوظيفي. وهذا ما أكدته جدول رقم ٩ الذي يوضح أن موقف الأهل من عمل المرأة له تأثير كبير على الرضاء الوظيفي للموظفة، فقد كانت العلاقة بين المتغيرين ٥٩, ٠ وهي نسبة مرتفعة نسبيًا مقارنة بغيرها من العوامل، فكلما كان الأهل أكثر تفهمًا لعمل المرأة شعرت المرأة بالرضاء الوظيفي. والعكس صحيح، كلما كان الأهل أكثر تدمرًا من عمل المرأة وأقل تقديرًا لظروفها، زاد شعور المرأة بالتوتر وعدم الرضا عن عملها (انظر جدول رقم ١٠).

جدول رقم ١٠. العلاقة بين موقف الأهل من عمل المرأة والرضاء الوظيفي.

الاتجاهات	غير راضية أبدًا	غير راضية	لا أدري	راضية	راضية جدًا	المجموع
موقف الأهل	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
	٪	٪	٪	٪	٪	٪
- غير متفهمين أبدًا	-	-	-	١	١,٩	١٣,٣
- غير متفهمين	-	٤	٧,٦	٢	٣,٨	١٧,١
- لا أدري	-	-	-	١	١,٩	١١,٤
- متفهمون	-	-	١	٦	١١,٤	٢٢,٨
- متفهمون جدًا	١	١,٩	-	٦	١١,٤	٣٦,١
المجموع	١	٤	٧,٦	١	١٦	١٠٠
	١,٩	٤	٧,٦	١	١٦	١٠٠

درجة التوافق بين المتغيرين ٥٩, ٠.

خامساً: العامل المادي والمتمثل بالأجر: فقد ذكر ٦٧,٧٪ أن الأجر الذي يحصلون عليه يتناسب والجهد الذي يقمن به. في حين عارض ذلك ٢٥٪ من مجتمع الدراسة، إذ ذكروا أن الأجر الذي يحصلون عليه أقل من الجهد الذي يقمن به، وأنه ليس هناك حوافز مادية في العمل رغم الصعوبات التي يواجهونها أثناء العمل. وقد أكدت نتائج هذه الدراسة أن الأجر يؤثر على الرضاء الوظيفي للمرأة العاملة، فقد كانت العلاقة بين المتغيرين ٥٣,٠ أي أنه كلما شعرت المرأة بأن الأجر الذي تتقاضاه يتناسب والجهد الذي تبذله زاد رضاؤها الوظيفي والعكس صحيح (انظر جدول رقم ١١).

جدول رقم ١١. العلاقة بين الدخل والرضاء عن العمل.

الاتجاهات	غير راضية أبداً		غير راضية		لا أدري		راضية		راضية جداً		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
أقل من ٣٠٠٠	-	-	١	١,٦	١	١,٦	١	١,٦	٢	٣,١	٥	٦,٣
أقل من ٦٠٠٠	٢	٣,١	١	١,٦	١	١,٦	١٢	١٨,٨	٢٠	٣١,٣	٣٦	٥٦,٣
أقل من ٩٠٠٠	-	-	١	١,٦	-	-	٣	٤,٧	٨	١٢,٥	١٢	١٨,٨
أقل من ١٢٠٠٠	-	-	-	-	-	-	٢	٣,١	٨	١٢,٥	١٠	١٥,٦
١٥٠٠٠ فأكثر	-	-	-	-	-	-	١	١,٦	-	-	١	١,٦
المجموع	٢	٣,١	٣	٤,٧	٢	٣,١	٢٠	٢٩,٧	٣٨	٥٩,٤	٦٥	١٠٠

درجة التوافق بين المتغيرين ٥٣,٠.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة ثريا أسعد التي ترى أن العامل الأول في تحقيق الرضاء الوظيفي للموظفة هو وجود الفرصة للتطوير الذاتي في مجال العمل، وعلاقات العمل الجيدة، يليها اتفاق نوعية العمل مع التخصص العلمي. (٣٢) في حين تؤكد هذه الدراسة

أن علاقات العمل الجيدة تحتل المركز الأول في الأهمية. ثم تناسب العمل مع المؤهل العلمي، ثم تناسب طبيعة العمل مع ميول الموظفة ورغباتها، ثم موافقة الأهل على عمل الموظفة في هذا المجال وتشجيعهم لها. وقد يعتبر هذا العامل خاصاً بالعاملات في مجال الخدمات الطبية وعدم ذكره في دراسة أسعد لأن العمل في مجال التعليم من المجالات المفضلة للمرأة في المملكة، في حين أن العمل في مجال الخدمات الطبية من المجالات التي يتقبلها الكثير من السعوديين بتحفظ.

وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة أن هناك عوامل تأثيرها متوسط على الرضاء الوظيفي للموظفة، مثل نوعية العمل ومستوى تعليم الوالدين، فقد أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أن الأفراد الذين يحتلون مراكز وظيفية عالية ويتقاضون أجوراً مرتفعة يكونون أكثر رضاء وظيفياً من الذين يحتلون وظائف منخفضة وأجورهم أقل. (٣٣) لذا كان من المتوقع أن نجد أن الطبيبات يشعرن بالرضاء أكثر من الممرضات، ولكن أظهرت هذه الدراسة عكس ذلك. فقد كانت أعلى الفئات رضاء وظيفياً الممرضات والأخصائيات الاجتماعيات، إذ كانت نسبة رضائهن عن عملهن ١٠٠٪؛ أما الطبيبات فكانت نسبة اللاتي يشعرن بالرضا عن العمل ٨٤,٦٪، في حين أن نسبة ١٥,٤٪ غير راضيات عن العمل. وقد يرجع ذلك إلى أن الطبيبات لا يتبوأن مراكز قيادية مهمة في القطاع الصحي ولا يشاركن في صنع القرار، وكثير من الطبيبات السعوديات أشرن أثناء المقابلة الشخصية إلى أن المرأة لا تحصل على الفرص الوظيفية نفسها التي يحصل عليها الرجل، ولا تشارك في اتخاذ القرار، ولا تشجع على حضور المؤتمرات والندوات والدورات في المجالات الصحية. وهذه من العوامل التي تؤدي إلى شعور الكثير من الطبيبات بالإحباط وعدم الرضاء عن النفس. في حين نجد أن هناك إحساساً عاماً بالرضاء الوظيفي لدى الممرضات، وقد يرجع ذلك إلى أن الممرضة قد تصل إلى منصب قيادي كرئيسة قسم التمريض أو رئيسة عامة للتمريض في المستشفى، في حين يتعذر أن تصل الطبيبة إلى منصب رئيسة قسم أو مديرة مستشفى. وقد أشارت الدراسة إلى أن أكثر الفئات العاملة عدم رضاء عن عملهن كن العاملات في المجال الإداري كالإداريات والناسخات والكاتبات، وقد يرجع ذلك إلى

تفضيل هذه الفئة العمل في المدارس ، ولكن محدودية فرص العمل المتاحة للمرأة هي التي دفعتهن لقبول هذا العمل .
جدول رقم ١٢ . العلاقة بين نوعية عمل الموظفة والرضا عن العمل .

الاتجاهات	غير راضية أبداً		غير راضية		لا أدري		راضية		راضية جداً		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
طبية	-	-	٢	٣,٢	-	-	٤	٦,٥	٧	١١,٣	١٣	٢١,٠
ممرضة	-	-	-	-	-	-	٤	٦,٥	١٤	٢٢,٦	١٨	٢٩,٠
ناسخة	-	-	-	-	-	-	١	١,٦	٢	٣,٢	٣	٤,٨
كاتبة	١	١,٦	-	-	-	-	٦	٩,٧	٦	٩,٧	١٣	٢١
إدارية	١	١,٦	١	١,٦	١	١,٦	١	١,٦	٤	٦,٥	٨	١٢,٩
باحثة إحصائية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أخصائية اجتماعية	-	-	-	-	-	-	٣	٤,٨	٤	٦,٥	٧	١١,٣
المجموع	٢	٣,٢	٣	٤,٨	١	١,٦	١٩	٣٠,٦	٣٧	٥٩,٧	٦٢	١٠٠

درجة التوافق بين المتغيرين ٠,٥٠ .

أما عن تأثير تعليم الوالدين على الرضاء الوظيفي للمرأة العاملة، فتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تأثير تعليم الوالد متوسط على الرضاء الوظيفي للمرأة، فقد كانت العلاقة بينها ٤٩,٠، في حين كانت العلاقة بين تعليم الأم والرضاء الوظيفي للمرأة أقل تأثيراً وهي ٤٥,٠، وقد يرجع ذلك إلى انخفاض مستوى تعليم الأمهات فمعظمهن من الأميات .

وقد أوضحت الدراسة أن هناك بعض العوامل تؤثر تأثيراً ضعيفاً على الرضاء الوظيفي للمرأة العاملة مثل الحالة الاجتماعية للموظفة ورضائها الوظيفي ٣٢,٠ فقط، فقد كانت نسبة الراضيات جداً عن عملهن بين المتزوجات ٦,٣٠٪، في حين كانت النسبة بين غير المتزوجات ٨,٢٥٪. ونسبة غير الراضيات عن عملهن بين المتزوجات ٣,٢٪ وبين غير

جدول رقم ١٣ . العلاقة بين الحالة الاجتماعية والرضا عن العمل .

الاتجاهات	غير راضية أبداً		غير راضية		لا أدري		راضية		راضية جداً		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
متزوجة	-	-	٢	٣,٢	١	١,٦	٩	١٤,٥	١٩	٣٠,٦	٣١	٥٠,٠
غير متزوجة	٢	٣,٢	١	١,٦	-	-	٦	٩,٧	١٦	٢٥,٨	٢٥	٤٠,٣
مطلقة أو أرملة	-	-	١	١,٦	-	-	٣	٤,٨	٢	٣,٢	٦	٩,٧
المجموع	٢	٣,٢	٤	٦,٥	١	١,٦	١٨	٢٩	٣٧	٥٩,٧	٦٢	١٠٠

درجة التوافق بين المتغيرين ٣٢,٠ .

المتزوجات ١,٦ ٪، وهذا يعني أن العلاقة بين الحالة الاجتماعية والرضا الوظيفي منخفضة. بل قد يكون للزواج تأثير إيجابي في الرضا الوظيفي إذا ما كان الزوج والأهل متفهمين لطبيعة عمل المرأة. كذلك حاولت الدراسة معرفة العلاقة بين المستوى التعليمي والرضا الوظيفي. وقد يرى البعض أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد ازداد رضاه الوظيفي،^(٣٤) ولكن أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه ليس هناك علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة في مجال الخدمات الطبية ورضائها الوظيفي، إذ إن العلاقة بين المتغيرين ٤,٤ ٪، وهذا يعني أنها علاقة تحت المتوسط، وقد يرجع ذلك إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد ازدادت توقعاته وتطلعاته، ولكن الحياة العملية قد لا تحقق للإنسان المتعلم كل ما يصبو إليه فتقل درجة رضائه الوظيفي؛ انظر جدول رقم ١٤ الذي يوضح أن اللائي يشعرن بالرضا الوظيفي في عملهن من الحاصلات على الثانوية العامة ١٩ من ٢١، أي ما يعادل ٩٠,٤ ٪، اللائي يشعرن بالرضا الوظيفي من الجامعيات على دبلوم التمريض ١٩ من ١٩، أي جميعهن، واللائي يشعرن بالرضا الوظيفي من الجامعيات ١٨ من ٢١، أي ما يعادل ٨٥,٧ ٪ من الحاصلات على الشهادة الجامعية. وهذا يوضح أن العلاقة ضعيفة بين المستوى التعليمي والرضا الوظيفي للموظفة.

(٣٤) الخولي، الأسرة، ص ١٠٣.

جدول رقم ١٤ . العلاقة بين التعليم والرضا الوظيفي .

التعليم	غير راضية أبداً		غير راضية		لأدري		راضية		راضية جداً		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
الثانوية العامة	١	١,٦	١	١,٦	-	-	٦	٩,٥	١٣	٢٠,٦	٢١	٣٣,٣
دبلوم تفرّض	-	-	-	-	-	-	٥	٧,٩	١٤	٢٢,٢	١٩	٣٠,٢
درجة جامعية	١	١,٦	١	١,٦	١	١,٦	٧	١١,١	١١	١٧,٥	٢١	٣٣,٣
تعليم عال	-	-	١	١,٦	-	-	١	١,٦	-	-	٢	٣,٢
المجموع	٢	٣,٢	٣	٤,٨	١	١,٦	١٩	٣٠,٢	٣٨	٦٠,٣	٦٣	١٠٠

الخلاصة

تعاني الخدمات الصحية في المملكة من نقص الكفاءات النسائية العاملة فيها، لذا سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة في مجال الخدمات الطبية نحو العمل، ونظرتها للمرأة، ولرأي الدين في عمل المرأة، ونظرتها للاختلاط؛ إيجابياته وسلبياته، وأخيراً الكشف عن رضائها الوظيفي وتمسكها بهذا العمل. وقد استخدم منهج المسح الاجتماعي لجميع العاملات في مستشفى الرياض المركزي، كما استخدمت الاستبانة والمقابلة وسيلتان رئيستان لجمع البيانات.

كان لاكتشاف البترول في المملكة أثره في تبني العديد من خطط التنمية التي ساعدت على إنشاء الكثير من المشاريع والمصانع وتوفير العديد من الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها، وأصبحت المملكة في غضون سنوات قليلة تضاهي الدول الكبرى من الناحية العمرانية. ولكن هذا التقدم في النواحي المادية لم يصاحبه تقدم بالدرجة نفسها في الجوانب اللامادية كالقيم المتصلة بالمرأة كإنسانة والنظر لها كقوة منتجة، وهذا ما أدى إلى وجود نقص في القوى العاملة النسائية في وزارة الصحة. فإزال الكثير من السعوديين لا يشجعون بناتهم على العمل في هذا المجال بدعوى أن هذا العمل به اختلاط، وأن الاختلاط يتنافى مع تعاليم الشريعة الإسلامية، علماً بأن المرأة في صدر الإسلام كانت تداوي المرضى وتسعف

الجرحي، ولم ينكر عليها الرسول عليه الصلاة والسلام عملها هذا. وكانت أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة هي:

أهم دوافع عمل المرأة في المجتمع السعودي: تأكيد الذات، ثم العمل الاقتصادي، ثم الرغبة في شغل وقت الفراغ بشيء مفيد، ثم الرغبة في تكوين علاقات اجتماعية جديدة. وأهم دوافع عمل المرأة في مستشفى الرياض المركزي هي وجود شواغر فيه، وتوجيه الديوان، وسمعة المستشفى الجيدة.

أما عن اتجاهات المرأة العاملة في هذا القطاع نحو المرأة، فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المرأة السعودية بصفة عام تتسم آراؤها بالتحفظ والامتنال الكبير لثقافة المجتمع، ويتجلى ذلك في معارضة نسبة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة لفكرة عمل المرأة في جميع المجالات، وتمسك الكثير منهم بفكرة الفروق الفيزيقية بين الجنسين، وأن هناك أعمالاً خاصة بالمرأة، وأعمالاً خاصة بالرجل. ولكن في الوقت الذي تحمل فيه المرأة نظرة متحفظة نحو مجالات عمل المرأة، نجد أن المرأة لديها ثقة كبيرة في قدرات المرأة على القيام بالعمل والنجاح فيه مثل الرجل بشرط أن يتناسب هذا العمل مع طبيعتها البيولوجية، ومع الظروف الاجتماعية المحيطة به. كما أظهرت الدراسة أن المرأة السعودية لديها ثقة كبيرة في نفسها، وفي قدرتها على أداء الأعمال التي توكل إليها، والنجاح فيها.

أما عن مجالات العمل المتاحة للمرأة، فقد أظهرت النتائج إحساس الكثير من أفراد مجتمع الدراسة بأن مجالات العمل المتاحة للمرأة محدودة، وغير كافية، واقترح البعض فتح مجالات عمل أخرى كفتح أقسام نسائية في جميع الوزارات كالبريد والهاتف والبلدية وغيرها من الوزارات.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه في الوقت الذي ترى فيه معظم العاملات أن الدين الإسلامي يحث المرأة على العمل في أماكن ليس بها اختلاط، إلا أن معظمهن يعملن في أماكن بها اختلاط، وهذا الاختلاف بين ما يقال وما يمارس يعتبر طبيعياً؛ ذلك أن المجتمع السعودي شهد العديد من التغيرات البنائية نتيجة لاكتشاف البترول، وظهور ظاهرة صراع القيم في هذه المرحلة الانتقالية يعتبر ظاهرة طبيعية.

أما عن رأي المرأة في الاختلاط فتؤكد الكثير من النساء العاملات أن طبيعة العمل هي التي فرضت عليهن الاختلاط، وأن الاختلاط له بعض الآثار السلبية وبعض الآثار

الإيجابية، وأهم الآثار السلبية هي نظرة البعض القاسية للمرأة العاملة في هذا المجال، واعتقادهم أن المرأة التي تعمل في مكان مختلط امرأة غير محترمة، وهذه أكثر المضايقات التي تواجه المرأة في هذا القطاع. وأهم الآثار الإيجابية للاختلاط هي اكتساب المرأة لخبرات أكثر في العمل مع الرجل، واستفادتها من تجاربه، كما أن المرأة تتعلم كيف يفكر الرجل، وكيف تتعامل معه. أما عن علاقات العمل فقد أكدت نتائج هذه الدراسة أن المرأة السعودية تتمتع بعلاقات جيدة مع زميلاتها السعوديات وغير السعوديات، وعلاقات جيدة كذلك مع رؤسائها في العمل. ومن أهم نتائج هذه الدراسة ارتفاع نسبة الرضاء الوظيفي بين العاملات في هذا القطاع، وتمسكهن بعملهن، وشعورهن بالحماس الدائم نحو عملهن. وأهم عوامل هذا الرضاء الوظيفي تناسب العمل مع مؤهلن العلمي، وتناسب طبيعة العمل مع ميول الموظفة ورغباتها، وتفهم الأهالي لطبيعة عمل المرأة، وأخيراً العامل المادي.

التوصيات

أهم توصيات هذه الدراسة هي :

- ١ - إذا ما أرادت الدولة رفع نسبة العاملات السعوديات في القطاع الصحي فعليها اتباع خطة قومية شاملة لتعديل اتجاهات الناس نحو عمل المرأة في هذا القطاع، والتأكيد على أن عمل المرأة في هذا المجال لا يتنافى وتعاليم الشريعة الإسلامية، بل هو استمرار لدور المرأة في صدر الإسلام، وكيف أنها كانت تضمّد الجراح وترعى المرضى، ولم ينكر الرسول عليه الصلاة والسلام عملها هذا بل أثنى عليها لمشاركتها الإيجابية هذه.
- ٢ - يجب أن تركز البرامج التي تقدم في وسائل الإعلام المختلفة على أهمية عمل المرأة على المستويين القومي والفردي، وأن المرأة كقوة بشرية يجب أن تسهم في نهضة مجتمعها.
- ٣ - يجب أن تؤكد المناهج الدراسية التي تدرس في وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات على أهمية قيمة العمل، وضرورة احترام العمل والالتزام به، وعلى ضرورة إسهام كل فرد من أفراد المجتمع في تنمية مجتمعه، واستغلال طاقاته، أفضل استغلال ممكن.
- ٤ - يمكن لوزارة الصحة تقديم حوافز مادية ومعنوية للمرأة العاملة في هذا القطاع، وتشجيعها على حضور الدورات والندوات والمحاضرات والمؤتمرات لرفع مستوى أدائها، وإتاحة الفرصة لها للمشاركة في اتخاذ القرار، وتذليل الصعوبات التي تواجهها.

Women's Attitudes towards Work in the Medical Sector in Riyadh City

Salwa Abdul Hameed Al-Khateeb

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

Abstract. The restrictions on female employment exacerbate the national shortage of human resources, which is one of the major challenges to development in Saudi Arabia. Thus, this study aims to investigate Saudi women's attitudes towards work in Riyadh Central Hospital. The results of this study show that Saudi women have conservative attitudes towards women's fields of work. Many Saudi women believe that men and women are biologically prepared for different roles and different jobs in society. Saudi women believe that women's jobs are very limited in Saudi Arabia and they suggest opening new jobs for women. Also this study declares that job satisfaction is very high among women working in the medical sector.