

” استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار أنموذج (القرار التربوي) ”

د / نجاة محمد سعيد الصائغ
أستاذ الإدارة التعليمية المشارك
جامعة الملك عبد العزيز

• مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة في ظل عدد من المعايير تمكن المرأة السعودية من أن تشارك في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، وتتخذ القرار التربوي كنموذج للمشاركة في صناعة باقي القرارات. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من شرائح متنوعة شملت (أعضاء مجلس الشورى، قيادات نسائية من التعليم العالي قيادات نسائية من التعليم العام، كتاب، كاتبات، مثقفات من الوسط النسائي) بلغ عددهم (٣٨٦) فرداً من أصل مجتمع الدراسة، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء أداة للدراسة اشتملت على خمسة محاور: العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، أثر الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله، الاتجاه الصحيح والشري والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار، الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها تصميم استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذ كنموذج لمشاركتها المستقبلية في صناعة واتخاذ القرارات بمستوياتها المختلفة.

Proposed strategy for the Saudi woman participation in decision-making process (Education decision) model

Abstract:

This study aimed to develop proposed a strategy in light of a number of criteria to enable Saudi women to participate in decision-making at various forms and levels, and educational decision taken as a model to participate in the rest of the industry decisions. The study employs the descriptive survey approach. The study sample consists of (386) individuals from among the original community of the study sample (Shura Council members – Woman figures of the high education – woman leader of the general education – writers – female intellectuals). To accomplish the task of the study, a tool was established for the study consisting of five elements: Hurdles in the way of the woman participation in the decision-making process at all levels and in all forms – the impact of the social heritage including the traditions and customs on the woman participation in the decision-making process in all forms – The right, religious and legal attitude a woman should adopt to involve in the decision-making process – the actual reality of the woman participation in all forms of the decision-making process. The study has many key conclusions including: Establishing a proposed strategy to enable woman participate in the educational decision-making process as a model for her upcoming participation in the different levels of decision-making process .

• مقدمة :

ليست هناك حدود معينة، أو مرسومة تقف عندها مشاركة العقل النسائي وجوهر التجربة الإنسانية الواعية مسكونة بهاجس الإبداع، واستخلاص النتائج الفاعلة من التجارب المتعددة على مختلف العصور يساعد على فهم الحاضر والمستقبل لقناعتنا أن الحياة تتحرك في كل الاتجاهات (الكتبي ١٤١٨هـ، ١٠٣)

لقد شاركت المرأة المسلمة العربية في القرار السياسي بكل مستوياته، بل بلغت أعلى سقف فيه، فهذا الرسول صلى الله عليه وسلم يستشير السيدة خديجة عندما هبط عليه الوحي، كما أن المرأة المسلمة العربية شاركت في نشر الدعوة الإسلامية منذ ولادتها في اللحظات الأولى، حين شاركت امرأتين في اتفاقية العقبة الأولى، وهذا سيدنا عمر رضي الله عنه يستشير ابنته حفصة في الخصوصيات، وهو عمر من قال أصابت امرأة وأخطأ عمر، وفي العصر الحديث يقول لنا التاريخ أن جلالته المغفور له الملك عبد العزيز يستشير أخته نورا.

ولعل من تكريم الخالق جلت قدرته إكرام العقل النسائي حين خاطب البشرية في القرآن العظيم بقوله سبحانه وتعالى: "يا أيها الناس، ويا أيها الذين آمنوا" خطاب موجه للذكر والأنثى. وحديثا جاء في (تقرير التنمية العربية الإنسانية للأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، ٢٠٠٥) النص التالي: "أن من حق كل إنسان أن يتمتع بجميع الحقوق والحريات المقررة في الإعلان دون أي تمييز لا سيما بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين" كما جاء في اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في الجزء الثاني في مادتها رقم (٧) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامية للبلد وبوجه خاص تكفل للمرأة قدم المساواة مع الرجل والحق في:

- « التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية لجميع الهيئات التي ينتخب
- « أعضاؤها بالاقتراع.
- « المشاركة في صياغة سياسة الحكومة، وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية.
- « المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

على الرغم مما وصلت إليه المرأة السعودية من تعليم وممارسة لبعض الوظائف التي تظهر في مسمياتها صيغة حق صناعة القرار واتخاذها. إلا أنها لم تحصل على حق ممارسة هذا الدور لا عن طريق المجتمع، ولا من خلال الوظيفة، وتغيب المرأة السعودية عن هذا الحق ليس غريب، لكنه امتداد للنظرة التقليدية السائدة في الوطن العربي عن المرأة، فلا توجد نصوص نظامية تنظم اسهام المرأة السعودية في رسم السياسات وتحديد المشاركات (الجربوع، المحيسن، ١٤٣١، ٩٨).

فالمرأة السعودية بسبب العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية لم تعطى حرية التفكير، ولم يطلق لها العنان لتبتكر وتبدع في كل مناحي الحياة، بل كانت تحارب وتؤد أفكارها في منزلها قبل خروجها للحياة العامة، ولازال بعض الرجال يعامل المرأة حتى وقتنا الحالي عبر الوصاية الجديدة.

فالمراة السعودية مغيبية عن مراكز صناعة القرار ومنها: مجلس الوزراء مجالس الجامعات، المجالس البلدية، مجلس الشورى مجالس الكليات، مجالس الأقسام في معظم الجامعات برئاسة النوادي الأدبية والثقافية، الوزارات كأن تكون مستشارة أو نائبة لوزير أو وكيله وزارة، اللجان الاستشارية العليا، اللجان التطويرية، لجان وضع الخطط الخمسية للدولة رئاسة تحرير الصحف أو المجالات.

فالشاركة المتساوية بين الرجل والمرأة في عملية اتخاذ القرار ستوفر توازناً ينعكس بفاعلية على تركيبة المجتمع والتي تعتبر مطلوبة في سبيل تقوية الحياة العامة، وتحقيق أساليب نوعية في النمو، وقد حققت المرأة تطورا بسيطا في أخذ أوضاعها في بعض القطاعات لكنها لم تصل إلى مرحلة اتخاذ القرار.

ورغم هذه العوائق إلا أن الساحة الفكرية والأدبية والثقافية في المملكة العربية السعودية شهدت حراكا منتظما ومتوازنا وهاذفا للمرأة السعودية وأصبحت نقطة تحول وبداية لعهد جديد حافل بالتغيرات الجذرية فقدمت المرأة السعودية عدة أعمال فكرية مهمة أثرت تأثيرا كبيرا في مسيرة حياتها منهنه الأعمال:

- ◀ المساهمة في الكتابات الصحافية المحلية المحللة للأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية والفكرية.
- ◀ إنشاء الجمعيات الخيرية النسائية والأنشطة الثقافية وإدارتها بنجاح.
- ◀ تناول وضع المرأة السعودية والتعامل معه بعمق وإيجابية لمنحها حقوقها المحجوبة عنها.
- ◀ ممارسة العمل الوظيفي المتاح لها بكل كفاءة واقتدار.
- ◀ دخولها الحياة الاقتصادية وممارسة الأعمال الحرة والمشاركة في تنفيذ ودراسة بعض
- ◀ المشاريع الاقتصادية الكبيرة.
- ◀ المشاركة في اللجان العلمية والمجالس الإدارية كمستشارة تحاور وتناظر وتحلل وتضع الخطط والاستراتيجيات الهامة للمساهمة في تطوير الأعمال المختلفة.
- ◀ المشاركة الفعالة في الفعاليات العالمية خارج وطنها، مثل تولي بعض المناصب الدولية مثل الدكتورة ثريا عبيد رئيسة صندوق الإسكان.
- ◀ مشاركتها في بعض الفعاليات الثقافية والفكرية والاقتصادية مثل:
- ✓ المشاركة في فعاليات الحوار الوطني.
- ✓ المشاركة في فعاليات منتدى جدة الاقتصادي.
- ✓ المشاركة في ملتقى المثقفون السعوديون الأول.

لذا تتعدد مظاهر التمييز ضد المرأة في العديد من المجالات مثل : إدارة الشؤون العامة للمجتمع الذي تعيش فيه، أو حق المرأة في الترشيح للمجالس البلدية والشعبية، (أسماعيل ٢٦٤١هـ، ٢) ومشاركتها وتواجدها في مؤسسات صناعة القرار بمختلف مستوياته.

إن إقصاء المرأة عن المشاركة السياسية له جذور تاريخية واقتصادية وقانونية بالمقارنة مع الرجال فنجد أن للنساء تاريخا أقصر في المشاركة في الانتخابات السياسية، ولذلك أصبح أقل خبرة في جميع المجالات ومنها العملية السياسية (سميط، ٢٠٠٥، ٤)، وبخاصة فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار.

ولأن النساء يتعرضن بشكل عام لتمييز أسري ومجتمعي واسع دون أن تكون هذه الممارسة ضد موضع مؤاخذه أو مساءلة، لأنها لا تعتبر جريمة، ويقبلها المجتمع باعتبار أنها سلوك ينتهج لإعداد الإناث لتبقى تحت وصاية الرجل وقوامته مهما كان سنهما ومركزها الأسري والعلمي (القدس، ٢٠٠٣، ٢ - ٤). وأنتقل هذا مجال العمل حيث نجد الخطاب الموجه في التكاليفات العملية في مؤسسات العمل مثل التعليم العالي كمثال كون التعليم هو الجانب الذي أخذت فيه المرأة حق التواجد في مراكزه القيادية (جاء في نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ١٤٢٢هـ) في صيغة تحديد المسؤوليات والصلاحيات للرجال دون النساء ليكلف عميد الكلية - يكلف وكيل الكلية - يكلف رئيس القسم رغم أن ما تقوم به المرأة في قسم الطالبات هو نفس ما يقوم به الرجل والغريب أن الرجل يستخدم خطاب التوجيه على مزاجه فإذا طالبت المرأة بالصلاحيات دعم قراراته بعدم وجود ما يخصها مباشرة في النظم واللوائح وإذا اعترضت على أسلوب التعامل معها وظف الموجود باللوائح على أنه موجه لشاغلاوظيفة، كما أن هناك تعطيل لمشاركة المرأة في الحياة العملية بصفة عامة حيث نجد أن عدد النساء السعوديات العاملات (٣٤٠ ألف من أصل ٤.٦) مليون أي (٧٪) من النساء يعملن فقط، ورغم دعوة ولي الأمر بفتح مجالات العمل أمام المرأة إلا أنه إلى الآن كثير من الوزارات لم تنشأ وحدات أقسام نسائية، كما لم يتم الاهتمام بإنشاء لجنة نسائية وطنية متخصصة في شؤون المرأة (القويزي، ١٤٢٨هـ، ٤، ٧)، وهذا ما يضع المرأة السعودية في تحدي نفسي ناتج عن الآثار السلبية لعدم التوازن بين المكاسب العلمية وبين واقع اجتماعي يقوم على فكر متأصل في النظرة الدونية للأُنثى أما كراهية، أو خوفاً، أو جهلا (شاكر، ١٤٢٨هـ، ٤)، إضافة إلى ذلك هناك عوامل غيّبت عن المرأة السعودية بطريقة مقصودة أو غير مقصودة منها:

• جهل المرأة السعودية بحقوقها القانونية والتي منها :

- ◀ حقوقها المدنية العامة.
- ◀ حقوقها السياسية.
- ◀ عدم مشاركتها في صناعة القرار.

• مشكلة البحث :

على الرغم من صدور اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة في العام ١٩٧٩م وقيام بعض الدول بالتصديق عليها، وتحفظ بعض الدول على ما جاء في بعض بنودها لعدم تناسبه والجوانب الشرعية والعقائدية للديانات التي تعتنقها الدول المتحفظة إلا أن هناك بنود في الوثيقة ترتبط بصورة عامة بالسلوك العام والتنشئة، والذي لا يمس الجوانب الشرعية والعقائدية للمجتمعات، ومع ذلك تلتزم الدول المتحفظة للتعامل مع بعض مظاهر السلوك بصورة متشددة لأنها تندرج تحت موروث العادات والتقاليد الاجتماعية، ورغم جميع الأدوار التي خاضتها المرأة السعودية وكفلتها لها الحكومة السعودية باهتمامها بتعليمها مما مكنها من المشاركة والإسهام في الحياة الاجتماعية إلا أن النظرة إليها كأُنثى لم تتغير وتعاني تمييزا كبيرا على أساس النوع في مجال العمل، وفي مجال حصولها على الفرص الاقتصادية والثقافية والسياسية، ومشاركتها في مراكز صناعة القرار.

ومما سبق يتضح قصور المرأة السعودية في عمليات صنع القرارات المجتمعية ويأتي تركيزنا على القرار بجميع أشكاله في هذا البحث وصولاً للقرار التربوي، لأن المشاركة المجتمعية للمرأة تشمل جميع القرارات والقرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تسبق القرار التربوي بمراحل.

من هنا تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار (القرار التربوي)

وينبثق من السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية يسعى البحث للإجابة عنها وهي:

- « ما المعايير التي يجب أن تتوفر في المرأة السعودية لتشارك في صناعة القرار بمختلف أنواعه؟
- « ما العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة؟
- « إلى أي حد تأثرت المرأة السعودية بالمووروث الاجتماعي من العادات والتقاليد والقيم لتصل إلى مراكز صناعة القرار؟
- « ما الاتجاه الصحيح والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة السعودية لتكون ضمن صانعي القرار؟

• أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق هدف رئيس يتمثل في معرفة مدى مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بأنواعه ومستوياته في ضوء معطيات المرحلة الحالية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ويتفرع من الهدف الرئيس الأهداف التالية :

- « تشخيص الواقع الحالي للمرأة السعودية، وتقبل المجتمع السعودي لمشاركتها في الحياة العامة، وفي صناعة القرارات السياسية، والاقتصادية والشرعية، والاجتماعية، والتربوية، والإدارية.
- « وضع استراتيجية مقترحة في ظل عدد من المعايير تمكن المرأة السعودية من أن تشارك في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، والذي تركز عليه المملكة العربية السعودية في تطورها ونموها، ومواكبتها لمتطلبات العصر وتتخذ القرار التربوي كنموذج للمشاركة في صناعة باقي القرارات.

• أهمية البحث :

يمكن تحديد أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

- « يقع موضوع البحث في إطار مواجهة التحديات التي تواجهها المرأة من التمييز بينها وبين الرجل في مجتمعاتنا العربية عامة وخاصة السعودي فيما يتعلق بمشاركتها في مراكز صناعة القرار، ومثل هذه التحديات تتطلب مزيد من الاهتمام بأساليب التخطيط الاستراتيجي لتحقيق أهداف المرأة العربية بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة على الصعيد السياسي والاقتصادي، والاجتماعي، والفكري والإداري.

« يدعم موضوع البحث القيم الإنسانية كالحرية، واحترام العقل، وتقدير الأهلية، والاستحقاق، وهي ما تمثل جوهر إنسانية المرأة التي تدفعها إلى المطالبة بمشاركتها في مراحل تنمي مجتمعها في الاتجاهات التي لا تتعارض وتعاليم دينها وما نصت عليه الشريعة الإسلامية والقوانين والأنظمة المجتمعية.

« يغطي البحث شريحة تمثل المرأة السعودية حسب نشرة التعداد العام للسكان والمساكن لعام (١٤٢٥هـ) ٤٩,٥% من التركيبة السكانية للمجتمع السعودي ومشاركتها في عملية صناعة القرار أمر حتمي لم يعد يحتمل مسألة التفكير أو التأخير، وإقصاءها عن المشاركة الفعلية في تحقيق مجتمعها يعتبر هدرا لرأس مال بشري يمثل ثقل لا يستهان به في المجتمع.

« التغلب على مشكلة إقصاء المرأة عن مراكز صناعة القرار وهي المؤثر الأول في بناء وتكوين الأسرة يمثل قصورا في استيفاء جميع متطلبات الحياة الاجتماعية التي يحتاجها النساء والشباب والأطفال شريحة تتجاوز بكثير متخذي القرار في هذه الأمور من الذكور في المرحلة الحالية.

« يناقش البحث إشكالية المرأة السعودية في الوقت الحالي أمر يجب مناقشته وهذا ما يقدمه البحث الحالي، حيث تعاني المكتبة العربية من النقص في الدراسات الخاصة بوضع المرأة السعودية ومشاركتها في صناعة القرار مما يسهم في إضافة مسار جديد في الدراسات العلمية.

« وسوف تساعد نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته على:

✓ وضع صورة واضحة وجديدة للعقل النسائي السعودي وقدرته على تفكيك الحدث والتعامل مع متغيرات المرحلة، ليتم التعامل معها داخل المجتمع السعودي بلا تمييز.

✓ أن يعمل صانعو القرار في المملكة العربية السعودية على مشاركة وتواجد السعودية في مواقع صناعة القرار بكل أشكاله ومستوياته.

✓ أن يتقبل المجتمع السعودي بجميع شرائحه مشاركة المرأة السعودية في الحياة العامة بما يتماشى وتعاليم الدين الإسلامي وتشريعاته وكذلك الموروث الاجتماعي الذي يلتزم بها الشعب السعودي.

✓ أن يكون لوسائل الإعلام دور في نشر الثقافة التي تعزز دور المرأة وأهمية مشاركتها في صناعة القرار داخل مجتمعها.

✓ أن تكون الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بكل أنواعه خطة لبناء نساء فاعلات مهنيات للمواقع التي يخدم من خلالها الوطن.

• **حدود البحث :** تحدد البحث بالحدود التالية :

• **الحد الموضوعي :**

تتمحور حدود البحث حول مشاركة المرأة في اتخاذ القرار من خلال مفهوم امرأة بلا تمييز كتوجه حضاري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وعودة إلى تاريخنا وثقافتنا العربية الإسلامية التي أرتقت بالتعامل مع المرأة، ومنحتها القيم الإنسانية كالحرية واحترام العقل، وتقدير الأهلية والاستحقاق، والتي تؤهلها للمشاركة في النهوض بمجتمعها، بالمشاركة في الحياة العامة، والمساهمة في صناعة القرار المؤثر في نمو المجتمع وتطوره ومحاولة الاستفادة من رؤية شرائح المجتمع السعودي في قبول هذه المشاركة أو رفضها.

• **الحد المجتمعي :**

حيث يقتصر البحث على الرجال والنساء في المملكة العربية السعودية ورؤيتهم حول مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بأشكاله، من خلال استطلاع آراءهم بمختلف مستوياتهم العلمية والثقافية.

• **الحد الزمني :**

تم تطبيق ألبحث فطبق البحث على الفترة الزمنية ما بعد عام ٢٠٠٨م إلى ٢٠١٢م وهي الفترة التي ظهرت فيها المطالبة الأكثر قوة من المرأة السعودية بالمشاركة في الحياة العامة، وصناعة القرار، وبدء تشكيل المجالس البلدية بعيدا عن مشاركة المرأة.

• **مصطلحات البحث :**

• **الاستراتيجية :**

في قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الميادين الاجتماعية والنقابية والسياسية (زيان ١٩٩٠م، ص ٣٩) " تعتبر الاستراتيجية رديف التنظيم العام للمعطيات التي تمكن من انتصار قوة على قوة أخرى".

• **التعريف الإجرائي للاستراتيجية في هذا البحث :**

التقدم بمبادرة، وليس ردة فعل للأحداث، والتحرك نحو المستقبل بخطوات محسوبة، ومتوقع ما يقابلها، والتعامل مع المعوقات والعمل على تجاوزها، ورسم طريق لتنفيذ أهداف واضحة بأساليب مدروسة.

• **صناعة القرار الاستراتيجي :** (john&Bromiley.1993.p321)

عبارة عن مجموعة من النشاطات الشاملة التي يتم القيام بها في جميع المراحل المتعلقة بحل المشكلة الاستراتيجية وتشمل تحديد المشكلة، وتحديد كيفية حل المشكلة، والاتصالات ضمن المنظمة، وبينها وبين الأطراف المتأثرة بالمشكلة، والاتصالات المتعلقة بالاختيار الاستراتيجي.

• **التعريف الإجرائي لصناعة القرار في هذا البحث :**

نماذج من السلوك التي تظهر الرغبة في المشاركة في الأنشطة في فعاليات الحياة العامة بكل مناشطها وتشمل تحديد المشكلة، وكيفية حلها، دون التمييز بين الرجل والمرأة في التعامل معها.

• **الدراسات السابقة :**

١- **دراسة هبة رؤوف عزت (١٩٩٢م):**

"العمل السياسي للمرأة في التصور الإسلامي" تناولت الدراسة الرؤية الإسلامية لعمل المرأة من جانبين مشاركتها وفعاليتها في النهضة المجتمعية والتنمية والمشاركة السياسية كونها أحد أفراد المجتمع، ودورها في الأسرة وتحملها وظيفة هذا الدور. من أهم ما يميز الدراسة تناولها للأصولية: وهي قيام المنهج على ربط العقل بالوحي قرآنا وسنة، والاستقامة التي تعبر عن أخلاقية المفاهيم الإسلامية ومرجعيتها وضبطها للواقع، والشمول فهي لم تكتفي بتناول مسؤولية المرأة وطبيعة أدوارها استنادا للدراسات النظرية بل تعيد النظر في بعض المسلمات السائدة في دراسة بعض المجالات كالبيعة والشورى والولاية والجهاد وتبلور صياغة جديدة لها.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

« إيضاح أسس الرؤية الإسلامية للمرأة على مفهوم الاستخلاص وأهليتها السياسية واعتبار العمل السياسي واجبا شرعيا يدخل في فروض العين أو فروض الكفاية، شأنها في ذلك شأن الرجل لاشتراكها في التوحيد والعبودية والإستخلاف وخضوعهما للسنن.

٢- دراسة سامية خضر صالح (١٩٨٩م) :

تتناول الدراسة "حركة المرأة في البيئة الاجتماعية ومشاركتها السياسية" واختارت ثلاثة عوامل مجتمعية هي: التعليم والعمل والوضع الاجتماعي وربطت بينها كعوامل لقوى التغيير الاجتماعي والمشاركة السياسية، وخصت جزء من الدراسة لتناول العمل السياسي للمرأة المصرية وعقدت مقارنة بين العمل السياسي للمرأة الفرنسية والمرأة المصرية. وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الباحثة وترتبط بموضوع دراستنا الحالية هي أن:

« التعليم والعمل هما أهم خطوات تؤدي إلى تغيير وضع المرأة وإعطائها الحق في القدرة على المشاركة في صنع القرارات السياسية.

« إيضاح أهمية وسائل الإعلام من خلال قنواتها المختلفة في بث روح المبادرة والمشاركة السياسية والتركيز على المفاهيم التي تساير العصر، والتعريف بأهمية الدور النسائي لخلق مجتمع متكامل غير معوق.

٣- دراسة نجات محمد سعيد الصائغ (٢٠٠٧) :

"الأدوار التي تؤديها عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظرهن" تناولت الدراسة المشكلات التي تعاني منها عميدات أقسام الطالبات في الجامعات السعودية والتي حددتها في: تغييبهن عن مجلس الجامعة ومجالس الكليات، ومجالس الأقسام، كذلك تغييبهن عن المشاركة في لجان التطوير بأنواعها، وهدفت الدراسة إلى تحديد مظاهر مشاركة عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في مجالس الجامعة بأشكالها المختلفة، وتقديم تصور مقترح لمشاركة عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في مجلس الجامعة، والكلية، والقسم، واللجان التطويرية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها لم تستطيع الجامعات السعودية أن تجد مدخلا أو تفكيراً يساهم في تفعيل دور العميدات في أقسام الطالبات، كما أن الجامعات تحتاج إلى إعادة نظري في هيكلها الإداري لتصبح أكثر فاعلية في استثمار الطاقات النسائية الموجودة بالجامعة. وقد استخدمت الباحثة الأسئلة المفتوحة في أداة الدراسة وكانت العينة جميع عميدات أقسام الطالبات أو من يقوم بدورهن في جميع الجامعات السعودية.

• علاقة الدراسات السابقة بموضوع البحث :

تجيب الدراسات السابقة على السؤال الثاني والثالث للبحث حيث تشترك دراسة (صالح، ١٩٨٩)، ودراسة (الصائغ، ٢٠٠٧) في توضيح أهم العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي والاجتماعي والتربوي والتي منها تدني المستوى التعليمي للمرأة، تغييب المرأة ودورها العلمي والاجتماعي والذي لوسائل الإعلام أثر فيه بالإضافة للعادات والتقاليد الاجتماعية المتوارثة. وربطت دراسة (عزت، ١٩٩٢) بين أحقية المرأة في المشاركة السياسية بالإسلام وما جاء به وأن الإسلام يعتبر مشاركة المرأة السياسية واجبا شرعيا وهو ما تسعى الباحثة لتأكيد في السؤال الأول للبحث.

• الإطار النظري للبحث :

• مفهوم القرار :

القرارات القوية هي القرارات التي يمكن لصاحبها أن ينفذها (الفتحي، ٢٠٠٨، ٩) شغل بال الكثيرين من علماء الاجتماع والإدارة وعلماء النفس والسياسة، مفهوم صنع القرار واتخاذ والذي تكمن أهميته لأمرين هما:
« الأول هو من هو متخذ القرار ومدى قبوله في مجتمعات ذات تعددية في الاتجاهات.
« والثاني عدم وجود دراسات دقيقة تتناول موضوع صناعة واتخاذ القرار.

وقد جاء تعريف القرارات في عدد من الأدبيات العلمية (حسين، ٢٠٠٥، ١٩) " (فؤاد، زياد، ١٩٨٢م، ٧٥) على أنه اختيار بديل من عدد من البدائل ونصت معظم أدبيات الإدارة على أنه لب العملية الإدارية، وأن عملية اتخاذ القرار عملية صعبة تتطلب فهما واضحا لطبيعة موضوع القرار.

فعملية اتخاذ القرارات عملية رشيدة بعيدة كل البعد عن العواطف ويذكر (كنعان، ٢٠٠٧، ٢٣) أن كلمة قرار تعني: البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول لوضع معين وإلى نتيجة محددة ونهائية، ويؤكد (الجوهري، أبو النجا، ١٩٩٨م، ١١١) على أن القرار " مسار فعل يختاره المقرر باعتباره أنسب وسيلة متاحة أمامه لإنجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها لحل المشكلة التي تشغله". واتخاذ القرار ضرورة حتمية حيث تبنى عليه آليات تنفيذ المسارات المتعددة.

• أنواع القرارات :

تصنف القرارات في الأدبيات العلمية (شيجا، ١٩٨٩م، ٢١١، حنفي وأبو قحف ١٩٩٢م، ١٤٤) إلى:

- قرارات مبرمجة: Programmed Decision : وهي القرارات المخططة مسبقا وتتعامل مع كل المشكلات المتكررة.
- قرارات غير مبرمجة: Non-Programmed Decision : وهي القرارات الغير متكررة الحدوث والتي تعالج مشاكل ومواقف جديدة
- قرارات إدارية إستراتيجية : وهي ما تتعلق بكيان المنظمة العام والعوامل المؤثرة فيها.
- قرارات تنظيمية إدارية : وترتبط بالهيكل التنظيمي للمنظمة.
- قرارات إدارية عملية : متعلقة بتوزيع مصادر المنظمة المتنوعة. وهناك القرارات الشخصية والقرارات الفردية، والقرارات الجماعية، والقرارات الصريحة، والقرارات الضمنية.
- وفي بحثنا هذا نركز على القرارات الاستراتيجية بمستوياتها المختلفة الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتي تتخذ لمعالجة مشكلات المجتمع ولتسيير العمل به، ودور المرأة السعودية في المشاركة في صناعة هذا القرار واتخاذها.

• متى وكيف ومن يتخذ القرار؟ :

لا زالت النظرية الجزئية التي وضعها سايمون بصورة مبسطة في كتابه السلوك الإداري الذي صدر عام ١٩٤٧م كما ذكرها (التهامي، ٢٠٠٨، ٢٦٥) (و المنيف، ١٤٠٣هـ، ١٨٤- ١٨٧) مصدرا أساسيا لعملية صناعة القرار واتخاذها فهي تعطينا دلالة لأهم المفاهيم التي تتخذ كمدخل لعملية اتخاذ القرارات لأنها تركز على جوانب هامة لا يمكن تجاوزها رغم تغيير المكان والزمان والأفراد لأنها تعتمد على:

- « الحقائق العلمية المجردة التي يراها متخذ القرار والمرتبطة بالمشكلة فهي جزء من عملية التقويم التي يبنى عليها القرار كونها تحدد المشكلة في إطار واضح على ضوء أسبابها.
- « القيم العامة والأعراف والعادات التي تعتبر جزء من متخذ القرار والتي لها تأثير كبير على القرار.
- « المؤثرات الخارجية التي ترتبط بمصلحة القرار في بيئة العمل مثل السلطة والمسئولية والصلاحيية والخبرة والتدريب.
- « مؤثرات داخلية ترتبط بشخصية متخذ القرار مهاراته في التقويم لاحتياج المصلحة، وولائه وارتباطه بالعمل.

هذه العناصر التي حددها سايمون من أهم المرتكزات التي تساعد متخذ القرار في الوصول إلى قرار رشيد عن طريق المنطق المرتبط بالحقائق التي تيسر عملية وضع الأهداف وتحديد ما يفيد بيئة العمل لمتخذ القرار كما أن المعقولية والموضوعية المرتبطة بإمام متخذ القرار بالعادات والقيم في وجود المنطق تساعده على إيجاد بدائل استراتيجية مع وضع كل بديل في مكانه المناسب الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف دون تجاوز واندفاع بعيدا عن ظروف بيئة العمل، لذا فإن أي قرار خاطئ يتخذه الشخص المخول باتخاذ القرار تعود أسبابه إلى:

- « النقص في المعلومات أو عدم صحتها مما يعيق عملية اتخاذ القرار. (Richmond, 1968, 16)

- « عدم القدرة على تحديد الأهداف وهذا بالتالي ينعكس على تحديد البديل المناسب والذي يقوم من خلاله القرار.
- « البعد عن ملامسة الواقع والاحتياج والذي يعيق وضع البدائل المناسبة للقرارات المقترحة.
- « عدم توفر الوقت الكافي لاختيار البدائل المتاحة للقرار.

فعملية اتخاذ القرار نمط عام من الفعل تجسده إدارة عقلانية معنية بكل الوظائف والمهام (Hoy&miskel, 1979, pp2,2-216).

تبدأ عملية التفكير في اتخاذ القرار (الصائغ، ١٤١٠هـ، ص١٦) عندما تظهر مشكلة ما تتطلب حلول، وتصدر القرارات في أي مؤسسة من الإدارة العليا وصدورها معناه حتمية التنفيذ، والقرارات ماهي إلا حلول أو بدائل لأمر كانت موجودة بهدف تجديدها أو إلغائها لوجود مشكلة تقف دون ما خطط له. يتأثر القرار كما يقول جريفت (الخطيب، ١٤١٠هـ، ص١٤) بشخصية متخذ القرار من جانبين:

- « شخصية صاحب القرار من الناحية المهنية.
- « شخصية صانع القرار من الناحية الثقافية.

إذاً فاتخاذ القرارات يعتمد على الكفاءة التي توضع بها القرارات موضع التنفيذ إذ لم يعد القرار فإنه يتخذ بالصورة التي كان يتخذ بها سابقاً معتمد على قدرات الأفراد الشخصية ومهاراتهم في التصرف في المواقف المختلفة (أحمد، ١٩٩٦، ص١٧٨) بل أصبح يرتبط بمنهج علمي يدعمه شخصية متخذ القرار من الناحية المهنية والثقافية. وحتى يكون القرار رشيداً ينبغي أن ينطلق بداية من الفهم الواضح للهدف الذي يخدمه هذا القرار، ثم يعقب ذلك مرور القرار بعدة خطوات علمية.

وهذا ما نحن بصددده في هذا البحث حول مشاركة المرأة السعودية في اتخاذ القرار الذي استبعدت عنه بكل مستوياته فلم تكن يوماً ضمن لجنة التخطيط لأي قطاع يخدم الوطن لا من قريب ولا من بعيد، ونستطيع القول أن تبادل صنع القرار فيما يتعلق بالمرأة عملاً استثنائياً حيث أن الرؤية العالمية ذكورية وهي التي تهيمن على الشؤون الدولية، وكذلك في الشؤون الداخلية المحلية على حد سواء. وجاء في بعض الأدبيات أن نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات لا يكاد يتجاوز ما نسبته ١٥٪ وهي نسبة قليلة.

وفي وقتنا الحاضر لا تستبعد المرأة فقط من مواقع السلطة بل حتى من المواقع التي تمثل فيها أكثر من ٥٠٪ من المشاركة كالتعليم والجانب الاجتماعي وما يتعلق بالأسرة، إن التاريخ يرتبط في جل حالاته بالرجال كما أنه اتسم بالاتجاه التسلسلي، فالمرأة لا تزال غير ظاهرة في معظم الاتجاهات حتى وإن ظهرت تكون بصورة المعين للرفيق النشط والأهمية الكبرى يحظى بها الرجل.

في دراسة قام بها (David.S.G, 1934, 2004) حول اشتراك النساء في عمليات اتخاذ القرار في ميدان التعليم من وجهة نظر عالمية عن طريق أدوارهن ومكانتهن في المؤتمرات الدولية للتعليم حيث كانت الدراسة على عينة من ستة عشر مؤتمراً من بين الستة وأربعين مؤتمراً التي تمت بين عام ١٩٣٤م و ٢٠٠١م حدد فيها الباحث العينة بصورة خاصة حيث اختار من المؤتمرات ما هو قبل الحرب العالمية الثانية وبعدها للتوصل إلى مشاركة المرأة في اتخاذ القرار خلال هذه الحقبة في مجال التعليم، وقد توصل إلى نتائج كان من أهمها: أن إسهام النساء في المشاركة في المؤتمرات منخفض نسبياً. كذلك اشتراك النساء ضعيف في المراكز المتصلة باتخاذ القرار.

أما بالنسبة للنتائج التي تم تحليلها على أساس الأقاليم فقد أثبتت أن نساء أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ممثلات بصورة جيدة لبلادهن، كما توصل إلى أن مشاركة النساء في المؤتمرات الدولية للتعليم المرتبطة بعملية اتخاذ القرار قد تحقق لكن لازال الطريق طويل لتحقيق المساواة بالنسبة للنساء.

من هذه الصورة نسعى في هذا البحث لمناقشة تغييب المرأة السعودية عن مواقع صناعة القرار وماهي الطرق التي يمكن أن تساهم في دخولها لهذه المواقع لتأخذ مكانها كعضو يمثل ٥٠٪ من نسبة عدد السكان ويكن لها حق المشاركة والمساهمة في كل ما يحقق نمو المجتمع والوطن.

• المرأة وصناعة القرار واتخاذها في الإسلام :

جاءت دلالات القرآن عظيمة في تأكيد معاني المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة مساواة مطلقة في الحقوق والواجبات، والتكليف الشرعية (راجي، ٢٠٠٦، ص٢٥).

لم يفرق الإسلام بين الرجل والمرأة وقد كفل الإسلام للمرأة أهليتها في التملك للقيم الاقتصادية وحق التصرف فيها، دون أن يكون للرجل سلطة عليها فلها حق كتابة العقود باسمها للتملك ولها حق ممارسة البيع والشراء والمتاجرة بأمواتها كما أعطاهم حق الإدلاء برأيها وتقرير مصحتها بنفسها فلها حق الموافقة على الزوج المتقدم لها.

وعلى ضوء هذه المكانة التي وضعها فيها خالق الكون جاء دورها في الحياة العامة ليكون لها من المشاركة في كل ما يحقق مصلحة البلاد والعباد كيف لا وهي جزء من المجتمع الذي تعيش فيه. لم تكن مشاركة المرأة في مناحي الحياة حديثة عهد بل كانت منذ فجر الإسلام منذ وجه الخطاب إلى الناس حيث جاء في كتابه الكريم [يا أيها الناس ..] يا أيها الذين آمنوا [جاء في قوله تعالى] من عمل منكم صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحسبنا حياة طيبة [صدق الله العظيم (النمل آية ٩٧) والمتتبع لحراك المرأة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم سيجد أدلة كثيرة ومتعددة عما كانت تساهم به الصحابيات والتابعيات من المشاركة في صناعة القرار اجتماعياً، وثقافياً وسياسياً واقتصادياً، والمتأمل في سيرة حياة السيدة خديجة أم المؤمنين رضي الله عنها في مسيرتها ومساندتها للرسول صلى الله عليه وسلم منذ نزول الوحي عليه يستطيع أن يدرك كم قراراً اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً ساهمت في صناعته واتخاذها مع الرسول صلى الله عليه وسلم لنشر الدعوة الإسلامية.

ومن النماذج النسائية التي كان لها دور فاعل في عملية صناعة القرار واتخاذها منذ فجر الإسلام حين كان المسلمون يتعاملون مع المرأة المسلمة بنفس الأهمية التي منحها إياها خالقها في توجيهاته السماوية: السيدة حفصة بنت عمر بن الخطاب رضي الله عنه حيث ولاها أبوها نظارة وقفه، فكم قرار اجتماعي واقتصادي اتخذته السيدة حفصة أثناء إدارته للوقف؟ (تصوير ٢٠٠٢، ص١٨٣) والسيدة عائشة رضي الله عنها زوج الرسول صلى الله عليه وسلم كان المسلمون يفرعون إليها في القضايا العلمية والمسائل الفقهية. (حسون ١٤١٢هـ، ص١٥) فقد قال عنها هشام بن عروة عن أبيه: " ما رأيت أحداً من الناس أعلم بالقرآن ولا بفريضة ولا بحلال ولا بحرام ولا بعشر ولا بحديث العرب ولا بنسب من عائشة رضي الله عنها". (ابن الجوزي ١٤٠٦هـ، ص٣٦).

كل هذا العلم الذي جمعه السيدة عائشة رضي الله عنها وسؤال الناس لها كان يعني، أن هناك قرارات لا بد أن تتخذ وتشير بها على الناس قرارات دينية واجتماعية وثقافية تساعد بها السائلين الوصول إلى تحقيق مطالبهم وتصحيح المسارات التي يسعون للوصول إليها.

ورفيدة بنت سعد الأسلمية كانت لها قيمة في المسجد تداوي المرضى والجرحى، فكم قرار مارسته رفيده مع مرضاها لتحقق لهم الشفاء، والشفاء بنت عبد الله العدوية ولاها عمر بن الخطاب ولاية السوق بوظيفة الحسبة (الشهراني ١٤١٧هـ، ص٤٨).

وهذا سيد البشرية محمد صلى الله عليه وسلم يأخذ رأي السيدة أم سلمة رضي الله عنها في يوم الحديبية حين امتنع الصحابة رضي الله عنهم عن أن ينحروا هديهم، فأشارت عليه أم سلمة رضي الله عنها أن يخرج ولا يكلم أحد منهم كلمة حتى ينحر بدنة ويحلق ففعل صلى الله عليه وسلم، فلما رأى أصحابه ذلك فقاموا فنحروا. (المقدم، ١٤٢٦هـ، ص ٤٢٦). أليس في هذا ما يشير إلى أن قرار أم سلمة كان صائبا ولولا ثقته صلى الله عليه وسلم في رأي نساء المسلمين لما استشارها ونفذ قرارها وكان القرار الصائب في موقف من أهم المواقف في تطبيق أحد مناسك الحج.

وهذا ابن ثاني الخلفاء الراشدين يستشير أخته حفصة بنت الخطاب يوم اجتمع معاوية بدومة الجندل قالت حفصة لأخيها: انه لا يجمل بك أن تتخلف عن صلح يصلح به الله بين أمة محمد وأنت صهر رسول الله وبن عمر بن الخطاب. (راجي ٢٠٠٦م، ص ٣٩).

جميع هذه التكليفيات والممارسات تحمل مسؤوليات تحتاج لقرارات حازمة وملزمة لتنفيذها بطريقة صحيحة، كما أن الأمثلة على مشاركة المرأة في اتخاذ القرار بالرأي والمشورة والنصيحة في كثيرا من أمور الأمة وتحقيق رشد السلطة، ويكفينا لإثبات ذلك قوله تعالى: والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويأتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم إن الله عزيز حكيم (القرآن الكريم، سورة التوبة، آية ٧١)

• التحديات التي تواجه المرأة في اتخاذ القرار :

المرأة في الدول العربية تعيش بين حجري رحى بين العادات والتقاليد التي تتوارثها المجتمعات جيل بعد جيل وتحد من نشاطها وتكبل حركتها وتقف عائقا أمام مشاركتها في أداء دورها في المجتمع، وبين رجال المؤسسة الدينية التي أخذ منسوبها على عاتقهم تطبيق الأحكام الشرعية وخاصة ما يتعلق منها بالمرأة حسب ارتباطها بالمروروث الاجتماعي فسيطروا على كل طريق يمكن أن يساهم في مطالبتها بحقوقها، فباسم الدين حرمت حقوقها الاجتماعية والشرعية، والإنسانية، والسياسية حيث لا زال يؤخذ بالعرف في ساحات القضاء في بعض القضايا الاجتماعية، كذلك التمسك بالوصاية والولاية فلا يسمح للمرأة دخول المحاكم أو مراجعة الدوائر الحكومية إلا بوجود الولي رغم أن الإسلام أعطاهما الحق في نفسها ومالها فلا تجبر على زوج ولها مباشرة أموالها كيفما تشاء. ولنا في السيدة خديجة رضي الله عنها نموذج إسلامي متكامل للمرأة الحرة كاملة الأهلية بل لها أن تستأجر من الرجال من يدير أموالها وتجارته (كحالة ١٤١٢هـ، ص ١).

وفي حين يعرف المسلمون جميعاً رجال ونساء على السواء نموذج السيدة خديجة رضي الله عنها وغيرها من نساء المؤمنين صاحبات وتابعيات، إلا أن المرأة في وقتنا الحالي باسم الإسلام تحرم من حقوقها الشرعية وضرورات حياتها الإنسانية بل ويحرمها المجتمع ككل من إمكانياتها وقدراتها وطاقتها وجهودها ودورها في صناعة الحياة وهي نصف المجتمع ومن يصنع أفرادها. (العلي ١٤٢٦هـ، ص ٢-٤).

تعيش المرأة في المجتمعات العربية حالة من التجاهل هي نتيجة فقدان "الشمولية" و"الاستيعاب" في النظريات المعاصرة خاصة تهميش دور "التربية الحضارية" بالمفهوم الديني الكوني الشامل ويزداد اقتضاب حق المرأة تحت مفهوم تحرير المرأة وهذا من أقسى عمليات التجاهل في حقها. (المبرزاني ١٤٢٦هـ، ص ١-٩)، ولم يدرك مغيبو دور المرأة وتهميشها الأضرار التي لحقت بالمجتمع من جراء هذا التهميش. والمتأمل لنظرة المرأة المسلمة من واقع حال المسلمين اليوم وحال المجتمع يلحظ التناقض الكبير بين مبادئ الدين والتعليم الإسلامية التي أمروا بها، وبين واقع حالهم فالتناقض جلي والمعارضة معنية، لقد أساءوا تفسير النصوص القرآنية التي جاء بها الإسلام واعتمدوا على العرف والتقاليد وأصالتها، مع أن لا هذا ولا ذاك من الإسلام في شيء.

• التحديات التي تواجهها المرأة :

• الاتجاه الاستبدادي من الرجل :

حيث تمارس عليها السلطة والاستبداد بكل أشكالها سواء من الأسرة كالأب والزوج، ثم النظرة الضيقة للمرأة من خلال نظرة القبيلة وهيمنة الرجل وسلطة العرف والعادات والتقاليد التي لا تستطيع الخروج منها ولا الاحتكام إلى القضاء بموجبها.

• جهل المرأة نفسها بالدور الذي يجب أن تمارسه :

وهذا بسبب تغييبها عن مناقشة الحياة وعزلها باسم الدين وقوامة الرجل عليها ، وتفسير النصوص كما يريد أن تكون الرجل عليها مما جعلها أداة سهلة التطويق، فتراجعت وانصاعت وراء هذا التغييب ولم تحاول أن تتعرف على ما لها وما عليها من حقوق تجاه نفسها ومجتمعها فانصرفت إلى الحياة الأخرى طالما أن الزوج يوفر لها كل شيء وأصبحت لاهثة وراء مباح الحياة وهي فارغة من الداخل من أي مسئولية سوى إنجاب الأولاد وتربيتهم وكأن المجتمع كله ينحصر في ذلك، وحين تقع في مأزق المشاكل الزوجية تجد نفسها خاوية لا تملك حتى المعرفة بحقوقها.

• تقليد النموذج الغربي ومحاكاتها له :

الفراغ الذي وضعت فيه المرأة وبعدها عن الحراك الاجتماعي الفاعل والمؤثر في الحركة التنموية بكل أشكالها في البلاد جعلها تشعر بأنها غير موجودة ولا قيمة لها، ودفعها إلى تقليد الاتجاه الغربي محاولة منها إثبات ذاتها وذلك بالمطالبة بالحرية مع عدم إمامها بالمفهوم الصحيح لها فاستغل دعاة تحرير المرأة هذا الوضع وجنحوا بها إلى طريق الابتذال عن طريق وسائل الإعلام ليؤكدوا وجودها ويضعوها أمام نفسها على موقع في خريطة الحياة موهمينها بتحقيق ذاتها.

• تعقيد بعض النصوص الشرعية وعدم وضوحها :

الفهم الخاطئ والتفسير المبني على المصلحة لبعض النصوص الشرعية مثل ما جاء في آية القوامة في القرآن الكريم (سورة النساء، آية ٣٤) جعل الكثير من الرجال يتسلطون على نساءهم تسليط اجتماعيا وفكريا وتربويا مدعين أن هذا حكم الله في شأنهن مع الرجال، وآية التعدد للزوجات وتفسير العدل حسب ما يراه كل رجل أو يجتهد فيه رجال المؤسسة الدينية وهم الأكثر ممارسة لهذا العمل.

• ما كتبه السلف من علماء مسلمون عن المرأة :

وما وصفت ونعتت وشبهت به وما تنطوي عليه كتبهم من قبح وذم في حق المرأة. مثل ما جاء عن علي بن ابي طالب رضي الله عنه حيث قال: "المرأة شر كلها وشر ما فيها أنه لا بد منه" وغير ذلك مما جاء في كتاب نهجضي البلاغة عن النساء على لسان زين شباب الجنة (الإمام علي، ٢٠٠٤، ص ٤٣٥)، هذا ما توارثته الأجيال وتعمل به ونحن نعيش في القرن الواحد والعشرين، فرغم وصول المرأة إلى درجة عالية من التعليم ورغم وجودها في وظائف ذات طابع ثقافي إلا أنها تظل في بيتها وبين أخوتها الذكور امرأة ناقصة عقل ودين.

• التمييز: تعريف التمييز: (في القاموس القانوني، ٢٠٠٠، ص) :

يعرف التمييز على أنه سلوك المفاضلة المناقض للمساواة وهو مضر بأشخاص معينين بسبب انتمائهم العرقي أو المذهبي أو السياسي أو الجنسي أو هو معاملة تفاضلية تركز على رفض إعطاء أفراد أو مجموعات حقوقاً أو منافع معترف بها لغيرهم بحيث يتعارض هذا التمييز مع المساواة في المعاملة .

أما التمييز ضدّ النساء فتعرّفه المادة الأولى من "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة" (المعتمدة سنة ١٩٧٩) : "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحياط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحياط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

• فالتمييز يعني: إلا مساواة القانونية:

فبينما يعتبر القانون درعا حاميا ضدّ ممارسات التمييز في البلدان الديمقراطية، يعكس هذا القانون في البلدان العربية. أي أنّ النساء والرجال متساوون أمام قانون لا يضمن المساواة بين الرجال والنساء. يظهر ذلك في القوانين العربية المستخدمة كما ذكرنا سابقاً في ساحات القضاء كاستخدام الأعراف للقضاء بين الجنسين الرجال والنساء.

• الإماواة السياسية :

أما القوانين المنظمة للمجال العام هي نفسها قد تكون تمييزية. ففي الكويت والإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية تحرم النساء من حقّ الترشح والانتخاب. إلا أنّ البلدان العربية التي تمكن المرأة من الحق في المشاركة لا تتوفر فيها هذه المشاركة إلا على نحو ضئيل. فرغم ازدياد نسبة النساء العاملات في البلدان العربية، وتضاعف نسب المتعلّمات، فإنّ مقياس تمكين المرأة المعتمد من قبل "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"، وهو يقيس مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة "باستخدام مؤشرات متوسط الدّخل للفرد، ونسبة النساء في الوظائف المهنية، وحصّة النساء في مقاعد البرلمان على التّوالي، يكشف بوضوح أنّ البلدان العربية تعاني من نقص لافت للنظر، بحيث تأتي المنطقة العربية في المرتبة قبل الأخيرة من بلدان العالم. (تقرير سنة ٢٠٠٢، ٢٦).

• سوء تفسير بعض النصوص القرآنية :

مثل آية القوامة (آية ٣٤ من سورة النساء) فمبدأ القوامة وهو مبدأ رئاسة في المجال الخاص تم سحبها على المجال العام عن طريق اشتراط الذكورة في الولايات العامة عموماً. هذه الوضعية التي تعيشها المرأة العربية تتسم بمظهرين هامين هما:

١- الخطأ في المفاهيم :

إن التراث العربي، ككل تراث إنساني يحمل في طياته رغبة إلى العدالة والحرية. إلا أن بعض المفاهيم والمؤسسات التي تجسد هذه الرغبة لم تظهر ولم تتبلور إلا في العصر الحديث. ولذلك فمن غير المجدي أن نبحث في منظومة الفقه القديمة عن حلول لقضايا لم تطرح إلا في هذا العصر، وأن نبحث فيها عن مفاهيم لم يتم التفكير فيها مثل : قضية منح الجنسية أو عدم منحها للمرأة المتزوجة من أجنبي، قضية المشاركة السياسية للمرأة عبر الانتخاب والترشح وهما أمران غائبان تماماً في الفقه والفكر السياسي العربي القديم، مفهوم المساواة والمواطنة. هذا البحث والتعصب قد يؤديان إلى خلطات أيديولوجية عجيبية ومضحكة أحياناً، ويقضيان على وضعية الذات المهزوزة التي ما تنفك تردد : أنا أملك كل شيء، أنا في غنى عن الآخرين.

٢- الانقسام المعرفي :

لا يعني الانقسام عدم الانسجام فحسب، بل يعني الانطواء على الذات وفقدان العلاقة بالواقع. ومن مظاهر هذا الانقسام التشبث بالقوانين التمييزية رغم عدم ملائمتها لواقع المرأة العربية ولعالم اليوم، وعدم الانسجام الذي تتسم به المنظومات العربية القانونية ذاتها، بما أن أغلب الدساتير العربية تعترف ضمناً أو صراحة بالمساواة بين الرجل والمرأة، فتتناقض مع القوانين ولا توجد محاكم دستورية مكلفة بالنظر في مدى دستورية القوانين. بل كأن وضعية الانقسام أصبحت منهجا أو كالمناهج في تعامل الدول العربية مع الاتفاقيات الدولية، بحيث (مرئيسي، ٢٠١١، ص ٣٤) أنها تصادق دون أن تصادق عليها وتتخلف على أهم بنودها باسم "الخصوصية" الثقافية، والتقاليد الاجتماعية وحماية القوانين الداخلية المستمدة من الشريعة الإسلامية. فباسم المساواة تحتفظ إذن على مبدأ المساواة.

فبينما يعتبر القانونون درعا حاميا ضد ممارسات التمييز في البلدان الديمقراطية، يعكس هذا القانون في البلدان العربية. أي أن النساء والرجال متساوون أمام قانون لا يضمن المساواة بين الرجال والنساء.

• والمرأة السعودية كجزء من منظومة النساء العربيات :

ينطبق على المرأة السعودية ما ينطبق على المرأة العربية المسلمة في جميع التحديات التي تواجهها إضافة إلى التمسك بالتقاليد والأعراف والتعامل معها في بعض القضايا الاجتماعية حتى في ساحات القضاء فالأعراف والتقاليد في المجتمع السعودي تأخذ حيزاً كبيراً في مجال القوانين والتنظيمات الاجتماعية، وقد يكون للمرأة السعودية بعض الظروف التي جعلتها متأخرة عن مثيلاتها من النساء في الدول العربية المجاورة منها:

« تأخر بدء تعليمها، حيث أنطلق تعليم الفتاة السعودية عام ١٣٨٤هـ حين بدأ تعليم البنين عام ١٣٥١هـ أي بفرق ثلاثون سنة تقريبا، وهذا أحد المؤثرات التي لعبت دورا بارزا في تأخر ظهور المرأة السعودية، وعدم ثقة الرجل في قدراتها.

« النظر إليها على أنها من أرض الحرمين الشريفين جعل رجال المؤسسة الدينية يقضون أمام كل ما يدفع لتقدمها كالتعليم والعمل الخاص والسفر والعمل في الوظائف الحكومية.

« الأنظمة القائمة في الدولة والتي تقضي بعدم السماح للمرأة بالسفر للتعليم أو لغيره إلا بوجود محرم. حرم العديد من الفتيات من الانطلاق خارج الوطن والتعرف على الثقافات المختلفة والانخراط في منظومة دور المرأة في المجتمعات الأخرى.

« عدم تقبل الرجل السعودي خروج المرأة للعمل ومشاركتها له في جميع المجالات وهذا قائم حتى وقتنا الحالي، وعلى مستوى فكر رجالا حصلوا على أعلى الدرجات العلمية وسافروا وحصلوا على ثقافات متعددة يدركون ما يمكن أن تقدمه المرأة للمجتمع.

كل ما سبق ذكره يدخل في نطاق التمييز الذي تعاني منه المرأة السعودية داخل المجتمع ثم أن الأنظمة الموضوعة من الدولة بعضها يحقق هذا التمييز بصورة غير مباشرة، وهذا لا تستغربه المرأة السعودية المثقفة والمطلعة لأن بعض الأنظمة وضعت وفق العرف والتقاليد المتعارف عليها وهي ما تطالب بإعادة النظر فيه في المرحلة الحالية مثل:

« حضانة الأطفال.

« قيادة المرأة للسيارة.

« سفر المرأة.

« حرمانها من بعض التخصصات في التعليم.

« حرمانها من المشاركة في الانتخابات والمجالس البلدية.

« حرمانها من تقلد بعض المناصب.

والتأمل أيضاً في واقع الفتاوى المرتبطة بقضايا المرأة يلاحظ اختلاط الأعراف والعادات بالشرع حتى أصبح العرف مقيدا ومخصصا لكثير من النصوص الشرعية (القحطاني ١٤٢٦هـ، ص ٥- ٧).

• نماذج من نضال المرأة العربية في دخول الحياة العملية ومواقع صناعة القرار:

بعد صدور تقرير التنمية الإنسانية في الوطن العربي عام ٢٠٠٥م والذي أشار إلى ضعف تمكين المرأة سياسياً وتنموياً واجتماعياً في المجتمعات العربية (تقرير التنمية، ٢٠٠٥)، والذي تبنت واشنطن ما جاء فيه من مواضيع وأصبحت تطالب الحكومات العربية بتفعيل مقترحات التقرير والعمل على زيادة مساهمة المرأة العربية في برامج الإصلاح السياسي والاجتماعي والاقتصادي، بدأ الحراك النسائي ينشط وظهرت محاولات في أكثر من دولة عربية قادتها المرأة بهدف انضمامها للحياة العملية في جميع الاتجاهات أسوة بشقيقها الرجل.

لم يرتبط تقرير التنمية الإنسانية فقط بالقرن الواحد والعشرين فقط لكنه بدأ من الثلث الأخير من القرن التاسع عشر حين جاء رفاة الطهطاوي من باريس بنشر فكرة حول إنصاف المرأة وقد أدرك الطهطاوي أهمية الدور الإنتاجي للمرأة وربط بين التعليم والعمل حيث قال " أن التعليم يساعد المرأة لأن تحدد لنفسها مكان في الحياة يعودها على العمل، فالعمل في الحقيقة يصون المرأة ويدنيها من الفضيلة، وإذا كانت بطالة الرجل مدانة فإنها عار كبير بالنسبة للمرأة " (سالمان ١٤٢٦هـ، ٢- ٥).

بدأت المرأة العربية والمرأة السعودية باتخاذ خطوات مبادرة للحصول على حقوقها في المشاركة الفاعلة في تنمية وطنها ولم تقتصر مطالبتها على نشاط دون آخر فقد طالبت بتواجدها في المجالات التنموية والقطاعات الحكومية المختلفة وجاءت استجابات الأنظمة للمطالبات النسائية متباينة ومتفاوتة:

◀ في تونس استطاعت المرأة التونسية أن تحصل على دخول مضممار المشاركة الوطنية بعد تبني الرئيس الراحل الحبيب بورقيبة عام (١٩٥٣ - ٢٠٠٠) حركة الإصلاح التي قامت بها النخبة منذ عصر النهضة في القرن التاسع عشر. وتم بناء على ذلك تعديل قانون الأحوال الشخصية والذي ناصر حقوق المرأة (الصائغ ٢٠٠٥م، ٧) ومنها:

✓ المساواة بين الجنسين في الحقوق ومنح المرأة فرصة الدراسة والعمل.
✓ استطاعت المرأة التونسية أن تكون قاضية ونزلت إلى مضممار العمل العسكري ثم قائدة طائرة، ثم عضوة في القيادة الحزبية العليا، وخصص لها ٢٠٪ من مقاعد مجلس النواب والمجالس البلدية.

◀ في مصر استطاعت المرأة المصرية أن تتواجد في المصانع والمؤسسات والشركات الضخمة والوزارات بكل أنواعها كذلك في سوريا والأردن والعراق والمغرب العربي.

◀ في اليمن اكتسبت المرأة حقها في المشاركة في الحياة السياسية من نصوص الدستور، كما أنها مارست هذا الحق في الواقع العملي، ومعروف أن في اليمن أربع تيارات سياسية تتبنى أيديولوجيات سياسية هي: المؤتمر الشعبي العام والتجمع اليمني للإصلاح، والتنظيم الوحدوي الشعبي الناصري، وحزب البعث العربي الاشتراكي، حيث تتطرق جميعها للمرأة من مفهوم إصلاح أوضاعها بما يتناسب وحقيقتها وجودها وتأثيرها في المجتمع باعتبارها شريكة للرجل في التنمية، وقد جاء خروج المرأة للمطالبة بحقوقها، وإعطاءها الحق في المشاركة في الانتخابات بأنواعها ذا جدوى وفائدة نتيجة دعم الحكومة لهذا التواجد، وقد أصبحت المرأة اليمنية الآن طبيبة ومهندسة وسفيرة وتساهم في جوانب التنمية الاقتصادية في وطنها (مطهر، ٢٠٠٣).

◀ بدأت دول الخليج في فتح بعض المجالات تحت قيود معينة ومحاذير اجتماعية لتفتح للمرأة باب المشاركة في التنمية الوطنية بصورة عامة ففتحت مجالات العمل في الوزارات وبعض القطاعات المرتبطة بالجانب الاقتصادي بعيدا عن المواقع القيادية المؤثرة في صناعة القرار وهذا لم يقنع طموح المرأة والتي قامت بعدد من المحاولات كانت تتمثل في تجارب منها:

◀ تجربة المرأة الكويتية: حيث حاولت تشكيل نشاط نسائي منظم بهدف المشاركة في التصويت والانتخاب في البرلمان ولم تلقى نجاح في ذلك وكررت التجربة وأيضا لم تنجح لكن الحكومة الكويتية تدخلت لدعم المرأة عن طريق تعيينها في المناصب القيادية والسياسية واضعة المجتمع الكويتي أمام الأمر الواقع حيث بدأ تعيين السفيرات والوزيرات، ووكيلات الوزارة، ومديرات للجامعات، لكن جميع هذه المناصب لم تحصل عليها بالترشيح والانتخاب بل بالتعيين لأن معظم الدول العربية تدرك أن مجتمعاتها لازالت نظرتها للمرأة تخالف ما يجب أن يكون.

« تجربة المرأة البحرينية: (الصائغ، ٢٠٠٥، ٩ - ٩) وجاءت نتيجة للأجواء الديمقراطية التي سعت إليها مملكة البحرين ورأت المرأة في هذا التوجه فرصة لها للحصول على حقوقها المدنية والسياسية وخاضت تجربة الانتخابات ناخبة ومرشحة لكنها تعرضت لكبوات لأسباب عدة منها:

- ✓ لم تجد دعم الدولة بصورة كافية.
- ✓ رفض التيار الديني لهذه التجربة وهاجمها من على منابر المساجد.
- ✓ عدم إدراك بعض النساء البحرينيات لقيمة التجربة فكانت المرأة أحد مصادر عدم نجاح التجربة.

ومع هدير هذا الانفتاح العملي في حياة المرأة العربية بقيت المرأة السعودية ثابتة في مكانها رغم صدور التوجيهات الملكية بفتح مجالات العمل للمرأة في معظم القطاعات التي تناسب طبيعتها، لكن ظل القرار قرار والتنفيذ مقيد.

وتعتبر المرأة في المملكة العربية السعودية الوحيدة على مستوى الدول العربية التي لا زالت بعيدة عن مواقع صناعة القرار والمشاركة في اتخاذه وبعيدة أيضا عن المشاركة السياسية بكل أشكالها.

امتلكت المرأة السعودية القدرة على التفاعل والتعامل مع المتغيرات الحياتية والمرحلية التي مربها المجتمع السعودي ولم تقف متفرجة أو سلبية لما يحدث بل سعت جادة إلى إثبات وجودها رغم صعوبة الدور الذي تمارسه، فقد قامت بالعديد من الأدوار منها:

• دور المرأة السعودية في التنمية المجتمعية :

اهتمت المرأة السعودية بالمجتمع حيث قادت أول دفعة من المتعلمات الخطوة الأولى في تأسيس الجمعيات الخيرية، والتي سعت من خلالها إلى المساعدة الاجتماعية برفع مستوى الوعي لدى ربة المنزل، ومساعدة الفتيات على التفكير الناضج في التعامل مع الحياة وشجعت العمل التطوعي، وساهمت من خلال الجمعيات الخيرية إلى مساعدة الفقراء وذوي الحاجة، والسعي لمحو الأمية بين ربات المنازل، وقد بدأت هذه الجمعيات جميعها في المملكة العربية السعودية بجهود تطوعية بنتها الفتيات السعوديات المتعلمات. وبعد أن تأكد النظام الحكومي من نجاحها (تقرير جمعية أم القرى ٢٠٠٦م) بدأ بدعمها وتحويلها إلى مؤسسات خيرية حكومية تحت مظلة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

ورغم أن المرأة السعودية كانت هي النواة والمؤسسة لهذه الجمعيات إلا أنها بمجرد تحويلها تحت مظلة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدأت تقيد الصلاحيات والقرارات في هذه الجمعيات فلا تستطيع رئيستها أو مجلس إدارتها اتخاذ قرار دون الرجوع إلى الوزارة والتي قد تكون عائقا أحيانا في تنفيذ بعض القرارات المرتبطة بوضع اجتماعي يتطلب حل عاجل.

• دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية :

مارست المرأة السعودية العمل التجاري، وأصبحت تدير شركات كبرى ومؤسسات ضخمة، لكن جميع هذه الأنشطة يعيقها ويقف في طريقها دائما الإجراء الإداري التنفيذي المرتبط بالجهات الرسمية. ورغم ذلك فالمرأة تدير عملها عن طريق الوكيل في الإجراءات المتعلقة بالدوائر الحكومية رغم المشاكل التي تتعرض لها لكنها رغم ذلك لم تقف أمام هذه الظروف، وتشير إحصاءات الغرف التجارية في المملكة إلى أن المرأة موجودة وبقوة في السوق.

• الدور الثقافي للمرأة السعودية :

اجتهدت المرأة السعودية وتعلمت وحصلت على أعلى الشهادات العلمية وأصبحت تشكل ثروة اقتصادية ورأس مال بشري كبير داخل المجتمع ويكفي أنه تم إلغاء جميع العقود الخارجية في مجال التعليم العام، كما ساهمت المرأة السعودية في نقل صورة حضارية واعية عن المجتمع السعودي من خلال الإعلام حين عملت صحافية ومذيعة وكاتبة ومحللة، وأصبحت أستاذة جامعية ووصلت إلى مراكز قيادية عالية في مجال التعليم، كعميدة لقسم الطالبات ووكيلة كلية، ورئيسة قسم، ومشرفة قسم، ورئيسة لجنة، ورئيسة مركز تطوير، ومديرة مكتب إشراف، كل هذه المستويات الإدارية العليا التي وصلت إليها، يقتصر فيها دورها على التنفيذ فهي منفذة للقرارات والإجراءات المتخذة من الوزارات ومن لجان الرجال الذين يديرون العمل ويتخذون قراراته.

• دور المرأة السعودية في المجال الصحي :

سعت المرأة السعودية بجد وثبات فبم آتيح لها من تعليم وخاضت الدراسة العلمية في مجال الطب وأصبحت طبيبة وممرضة وعالمة فتميزت وحصدت الجوائز العالمية على تميزها مثل البرفسورة سميرة إسلام ، والمبدعة حياة سندي وغيرهن كثيرات، وأصبحت المرأة السعودية طبيبة في معظم التخصصات الدقيقة لكنها إلى الآن لم تأخذ فرصتها في المجال التخطيطي في وزارة الصحة ولم يستفاد من خيراتها في هذا المجال.

• المرأة السعودية في المواقع العالمية :

رغم محدودية الفرص للمرأة السعودية داخل وطنها للوصول إلى مواقع صناعة القرار واتخاذها، إلا أنها استطاعت أن تصل إلى مواقع عالمية متميزة فهناك أكثر من سيدة سعودية يتقلدن مناصب ذات تأثير حيوي وعالمي خارج الوطن ضمن مؤسسات عالمية كبرى وعلى رأسهم السيدة ثريا عبيد رئيسة صندوق الإسكان في هيئة الأمم المتحدة.

هذا هو العقل النسائي السعودي الذي واجه العديد من التحديات حيث واجه صلابة العادات والتقاليد والأعراف، واجه رفض خروجه للعمل، والإسهام في خدمة الوطن. (كتبي ١٤١٨هـ، ص٧٩).

لكن رغم ما وصلت إليه وحصلت عليه المرأة السعودية من مكتسبات على المستوى الاجتماعي والقانوني، إلا أنها تظل مكتسبات لا تضيف شيئاً للمرأة السعودية التي يجب أن يؤمن المجتمع بأهمية دورها في بناء مجتمعها، والنهوض به من خلال المشاركة الإيجابية على قدم المساواة مع شقيقها الرجل في عملية البناء والتنمية فالمرأة السعودية إلى وقتنا الحالي تعامل بتمييز داخل مجتمعنا السعودي فهي بعيدة كل البعد عن مواقع صناعة القرار واتخاذها.

• أسباب التفاوت في وصول المرأة العربية لمراكز صناعة القرار واتخاذها:

- « الاعتماد على تغيير القوانين بوصفها مدخلا لتغيير الذهنية الاجتماعية.
- « مساهمة رجال الدين المستنيرين والأحزاب الواعية والمدركة لدور المرأة في المجتمع.
- « دعم النظام للمرأة بتمكينها بالطرق الرسمية المناسبة من تقلد المناصب التي لا زال المجتمع غير متقبل لها.

• المشاركة التي تطلبها المرأة السعودية :

لقد أصبح التحاق المرأة بالعمل ضرورة ملحة ومساهمتها بالإنتاج وتحسين دخل العائلة مهمة أخلاقية نبيلة، وذلك نتيجة تعدد مطالب الحياة والمتغيرات المتسارعة، وما ظهر في الإحصائية الأخيرة بالنسبة لعدد السكان والتي مثلت فيه المرأة ما يقارب ٥٠٪ من عدد السكان وتعطيل هذا العدد معناها أن المجتمع يسير بنصف طاقته البشرية والنصف الآخر معطل فما الذي سيكون متوقعا بعد عشر سنوات من الآن في ظل هذا التعطيل؟ ولقد تقبل غالبية المجتمع السعودي قبول خروج المرأة للعمل بل أصبح البعض يربط عملية الاقتران بالموظفة، وهذا يؤكد قناعته بدور المرأة كمنتج ومساوي له في العطاء لكن بقي عليه التخلص من المعتقدات البالية والموروثات الاجتماعية التي يطفئ فيها التمييز بين الرجل والمرأة ويستغلها الرجل في مصلحته حين يرغب ممارسة هذا الدور.

وفي ظل ما وصلت إليه المرأة السعودية من مستوى علمي وثقافي ومشاركة تعتبر جانبية إلى الآن في مواقع صناعة القرار واتخاذها، فالمرأة السعودية تمتلك قدرة استيعابية وتفسيرية عالية فهي تمتلك عقل واسع المدارك ولها قدرة على تفسير المضامين التي تطرح، وهي قادرة على التعامل مع الحدث، فهي تناقش وتمتلك وتشارك بمنهج عقلاني ومتوازن، فالمرأة السعودية متمسكة بالعقيدة الإسلامية وترتبط بعلاقة متينة وقوية بمجتمعها، ومتفهمة وواعية ومدركة للأعراف والتقاليد الموروثة المسيطرة على عقلية الرجل السعودي وتتعامل معها بتفهم وهدوء عالي رغم رفضها الشديد لها لكنها ناقشتها وحللتها وطالبت بإلغائها بتحليل عقلاني عالي وهادئ ومتزن فهي حريصة على أن لا تخسر مجتمعها، فهي متنورة ويقظة وتتعامل مع الأحداث بثبات وقوة.

لقد جاءت مطالبة المرأة السعودية بالمشاركة الفاعلة عبر مراحل زمنية متعددة كل هذا الهدوء حفاظا منها على ترابط مجتمعها، والآن وقد أصبحت بالألفية الثالثة ووصلت إلى درجات علمية عالية، ووصلت للعالمية بمفردها دون أن تثير الصخب حولها في المجتمع، وأصبحت تشكل نصف المجتمع تماما، كان لا بد لها من التحرك نحو مطامحها باستراتيجية جديدة ومنظمة واضعة أمام عينيها خدمة الوطن كهدف رئيس مكررة جميع مطالبها بالمشاركة في كل قطاعات الوطن خاصة ما يرتبط بالعمل فيها بصناعة القرار واتخاذها والسعي بكل جهد ووسيلة لإثبات وجودها عمليا وأن يحسب حسابها في كل ما يمكن أن يمثل حركة البلاد، فلا يمكن تهميشها ولا بد من رفع وصاية من يتخذ القرار عنها ويحدد لها مكان تواجدها، لذا نجد الحراك النسائي السعودي في السنوات الأخيرة قويا متزنا مدعما بكل ما جاءت به الشريعة الإسلامية وما منحها إياه الإسلام من حقوق لأنها شعرت بأن الوقت حان لتأخذ دورها في مواقع صناعة القرار واتخاذها المرتبطة بوضع وحالة البلاد بعد أن كانت لسنوات طويلة بعيدة كل البعد عن هذه المواقع.

ومن خلال الدراسة الميدانية لهذا البحث وتحليل الاستبانات (أداة الدراسة) التي تم من خلالها استقصاء آراء المسؤولين والمثقفين حول مشاركة المرأة السعودية في اتخاذ القرار بمستوياته المختلفة سنضع استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذ كنموذج يمكن تطبيقه على باقي قطاعات الدولة.

• **ثانياً : منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها :**

في هذا الجزء من البحث سيظهر وصفاً لمنهجية البحث وإجراءاته ومجتمع البحث وعينته، والأداة المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بالبحث التي تظهر وجهات نظر المسؤولين والمثقفين من الجنسين في مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار واتخاذ بمستوياته المختلفة، كما يتضمن وصفاً لإعداد الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها، وما قامت به الباحثة من إجراء في تطبيق الاستبانة، كما يوضح هذا الجزء وصفاً للأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل نتائج البحث.

• **الأسلوب البحثي :**

ركزت الدراسة على مصادر البيانات الميدانية حيث تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع مرئيات عينة الدراسة . وقد استخدم أسلوب العينة العمدية أو الغرضية وأسلوب استطلاع الرأي لتجميع بيانات الدراسة لعدد (٣٦٨).

• **منهج البحث :**

المنهج المستخدم في البحث هو المنهج الوصفي المسحي الواقعي (العساف ٢٠٠٣، ٢٤) الذي يتم من خلاله التعرف على واقع المشكلة موضوع البحث، وبيان أبعادها والوقوف على الأسباب التي تقف وراءها تمهيداً لاقتراح الحلول المناسبة لها فالمنهج الوصفي : هو ذلك النوع من الدراسات الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد الدراسة ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها . وبما أن الدراسة تعتمد على جمع المعلومات وتحليل البيانات فإن هذا المنهج هو المتبع في هذه الدراسة، وحيث أن هدف الدراسة هو معرفة مدى مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بكل أشكاله ومستوياته المختلفة في ضوء معطيات المرحلة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . فهذا يقع ضمن آليات الدراسة الوصفية المسحية التي تصف وضع المجتمع السعودي الحالي ومشاركة المرأة في الحياة العامة فيه . بناءً على ذلك تم استخدام المنهج الوصفي لجمع المعلومات من شرائح المجتمع المختلفة مفكرين، ومثقفين وسياسيين، وأكاديميين، واقتصاديين، وعامة، حول قبولهم لمشاركة المرأة في صناعة القرار بأنواعه، وانصهار المرأة في الحياة العامة بما يتناسب وما جاء به الشريعة الإسلامية، ثم تحليل البيانات وتفسير المعلومات ومناقشتها وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

• **مجتمع الدراسة :**

يتكون مجتمع الدراسة من الشخصيات التي تساهم في مواقع المشاركة في صناعة واتخاذ القرار، وبما أن مجلس الشورى هو مصدر من مصادر التشريع وبما أنه يتناول تحت مظلته شئون البلاد الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية والثقافية والفكرية وتنتهي جلساته بتوصيات تساهم في اتخاذ القرارات ووضع أنظمة، فقد وقع الاختيار على أصحاب المعالي والفضيلة والسعادة لتطبيق أداة الدراسة باعتبار المجلس أحد أهم المفاصل السياسية التي تبت في هذا الشأن ولأن الموضوع يرتبط بالمرأة وهي تمثل نصف المجتمع حسب آخر الإحصاءات فسيضم المجتمع القيادات النسائية والتي تحتل مواقع تتطلب مشاركتها في صناعة واتخاذ القرار في جامعات المملكة وقطاع التعليم العام، كذلك شريحة المثقفين والمثقفات في المنطقة الغربية للوصول إلى آراء المستطلعين من الجنسين في مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته.

• **عينة الدراسة :**

تم تطبيق الدراسة على عينة طبقية من مجتمع البحث كانت على النحو التالي: مجلس الشورى، قيادات نسائية في التعليم العالي، قيادات نسائية في التعليم العام، كاتبات، كتاب، شريحة متنوعة من المتعلمات والمتقنيات في المجتمع وقد وزعت (٤٥٠) استمارة استبيان على عينة الدراسة عاد منها (٣٦٨) استبانة رجعت صحيحة وكاملة و (٥١) استبانة كانت غير مكتملة وبعضها يحمل تعليقات سلبية، و (٣١) استبانة لم تسترد، والجدول الآتي يوضح توزيع الاستمارات على العينة والعائد منها.

جدول رقم (١) يوضح توزيع الاستمارات على العينة والعائد منها

الاستبيانات العائدة	الاستبيانات الموزعة	الجهة
٧٥	١٢٠	مجلس الشورى
٥٥	٦٠	قيادات نسائية في التعليم العالي
٥٥	٦٠	قيادات نسائية في التعليم العام
٣١	٤٠	كاتبات
٣٠	٤٠	كتاب
١٢٢	١٣٠	شريحة متنوعة من النساء
٣٦٨	٤٥٠	المجموع

من الجدول رقم (١) يتضح أن عينة البحث اشتملت على:

- ◀ معالي وفضيلة وسعادة أعضاء مجلس الشورى.
- ◀ بعض القيادات النسائية في التعليم العالي والتعليم العام.
- ◀ شريحة من المنقذين والمنقذات.
- ◀ شريحة متنوعة من النساء.

• **المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة :**

• **الجنس :**

جدول (٢) يوضح جنس أفراد العينة

النسبة %	التكرارات	الجنس
٢٨.٥	١٠٥	ذكر
٧١.٥	٢٦٣	أنثى

يلاحظ من الجدول (٢) أن نسبة الإناث كانت أكبر من الذكور لأفراد العينة وهذا مما قد يكسب النتائج نوعاً من المصادقية وبخاصة أن البحث يختص بالمرأة، حيث يتضح لنا أن نسبة الإناث بلغت (٧١.٥%) والذكور (٢٨.٥%).

• **الجهات :**

جدول (٣) يوضح جهات أفراد العينة

النسبة %	التكرارات	الجهة
٣٣.٢	١٢٢	المنقذات
١٤.٩	٥٥	قيادات نسائية في التعليم العام
١٤.٩	٥٥	قيادات نسائية في التعليم العالي
٢٠.٤	٧٥	مجلس الشورى
٨.٢	٣٠	كتاب
٨.٤	٣١	كاتبات

وقد دلت النتائج من الجدول رقم (٣) على أن المنخفضات سجلن أعلى نسبة بين الجهات الأخرى بواقع ٣٣,٢% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يليها في الترتيب المنتمين لمجلس الشورى بنسبة ٢٠,٤% و من ثم القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك القيادات النسائية في التعليم العالي وذلك بنسبة ١٤,٩% لكل منها ثم فئة الكاتبات بنسبة ٨,٤% وأخيرا فئة الكتاب بنسبة ٨,٢% .

• متغيرات الدراسة :

تعد محاور الدراسة متغيرات تابعة، وتتأثر بالمتغيرات المستقلة، والتي تمثلها شرائح العينة ذكورا وإناث من: أعضاء مجلس الشورى، قيادات نسائية من التعليم العالي، قيادات نسائية من التعليم العام، كاتبات، كتاب، شريحة متنوعة من النساء (موظفات، سيدات أعمال، خريجات عاطلات عن العمل).

• أداة الدراسة :

تم تصميم استبانة من خمسة محاور رئيسة تتمحور حول إمكانية مشاركة المرأة في اتخاذ القرار هي:

- ◀ العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة وتمثله العبارات: (٦ - ٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١).
- ◀ العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة وتمثله العبارات الآتية: (١٠ - ٩ - ٨ - ٧).
- ◀ أثر الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله وتمثله العبارات: (١٤ - ١٣ - ١٢ - ١١).
- ◀ الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار وتمثله العبارات: (١٨ - ١٧ - ١٦ - ١٥).
- ◀ الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله وتمثله العبارات: (٢٣ - ٢٢ - ٢١ - ٢٠ - ١٩).

• صدق أداة الدراسة :

والهدف منه التأكد من أن تقيس الاستبانة ما أعدت لقياسه، وللتأكد من ذلك قامت الباحثة بالتالي:

• العرض على الحكمين :

وذلك لمعرفة مدى صدق الاستبيان من حيث المحتوى، مدى سلامة صياغة الجمل، مدى تغطيتها لجوانب المشكلة، وأسئلة الدراسة، ومدى ملائمة العبارات للموضوع.

وقد قامت الباحثة بعرض الاستبانة على لجنة تحكيم من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة طيبة، وبعد عرض الاستبانة على السادة الحكمين كان هنا تعديل في العبارتين (١٧، ١٣) وتم تعديلها حسب وجهة نظر الحكمين، كما طالب رئيس مجلس الشورى الشيخ صالح بن حميد بتغيير صيغة العبارة رقم (١٧).

• ثبات الاستبانة :

ويقصد أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها على نفس الأفراد وفي ظروف مماثلة ديوبولد (١٩٧٩م، ص٤٠٥). وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة مختارة، وبعد فترة زمنية تم إعادة تطبيق الاستبانة، وبحساب معدل الارتباط بين التطبيقين وجد أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسب الآلي باستخدام برنامج الـ SPSS وقد قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

« التكرار والنسب المئوية Frequencies And Percent لوصف العينة وتحديد مستوى درجة الرضا .

« معامل الثبات كرونباخ الفا Cronbach's alpha .

« المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) حيث يتم حساب القيم (الأوزان) كما يلي :

الوزن	درجة الموافقة
١	لا أوافق
٢	أوافق إلى حد ما
٣	أوافق

ثم يتم تحديد الاتجاه لمقياس ليكارت الثلاثي Likert Scale كما في الجدول (٤) ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة في الجدول هي (٢/٣) أي حوالي ٠.٦٦ وقد حسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الثلاثة أو ٣ وقد حسرت فيما بينها مسافتان.

« اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA لتحديد الفروق في مستوى درجة الموافقة على عبارات الدراسة حسب متغير الجهة .

« اختبار Dunett's T3 لتحديد مواقع الاختلافات بين الجهات .

جدول (٤) يوضح كيفية تحديد الاتجاه من خلال المتوسط المرجح

الرأي	المتوسط المرجح
لا أوافق	من ١ إلى ٠.٦٦
أوافق إلى حد ما	من ١.٦٧ إلى ١.٣٣
أوافق	من ١.٣٤ إلى ٣

• اختبار الثبات للمقاييس:

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لأداة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وكان معامل الثبات للاستبانة ٠.٦٩٠ وهو معامل ثبات عال يمكن الاطمئنان له في تطبيق الأداء كما قامت الباحثة بإيجاد الثبات باستخدام نفس المعيار لكل محور من محاور الدراسة (الاستبانة) بشكل منفصل حسب تسلسلها في استبانة الدراسة جدول (٥) .

جدول (٥) يوضح جدول الثبات لكل محور من محاور الدراسة

Cronbach's Alpha	عدد العبارات	المحور
٠.٦٩٤	٦	المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة و اتخاذ القرار
٠.٧٦١	٤	العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة
٠.٦٩٤	٤	أثر الموروث الاجتماعي من عادات و تقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله
٠.٦٧٠	٤	الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة و اتخاذ القرار
٠.٨٩٠	٥	الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله

من خلال النتائج المبينة في الجدول (٥) يتضح لنا أن نتيجة معامل الثبات كانت مرتفعة نوعاً ما لجميع الأبعاد، وهذا يعني بأن النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الإجابة على الاستبانة يمكن الاعتماد عليها والثوق بها حيث أن ارتفاع معامل الثبات يضيف الحصول على نفس النتائج عند إعادة الإجابة على الاستبانة لنفس أفراد العينة .

• تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

في هذا البحث قصدت الباحثة معرفة إمكانية مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار واتخاذ بأشكاله المختلفة والخلوص إلى تصور مقترح لمشاركة المرأة السعودية في القرار التربوي كونه القطاع الذي اقتنع به المجتمع بكل شرائحه وأطيافه كحق للمرأة. كما قصدت معرفة مواقف واتجاهات أعضاء مجلس الشورى، والقيادات النسائية في التعليم العالي والتعليم العام، والمثقفين والمثقفات حول المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة القرار، ومعرفة العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، ومعرفة أثر الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الاتجاه الصحيح والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة القرار باختلاف المتغيرات التالية: أعضاء مجلس الشورى، القيادات النسائية، المثقفين والمثقفات، والجدول التالية توضح استجابة أفراد العينة لتحقيق تلك الأهداف.

• الإحصاء الوصفي للعينة :

جدول (٦) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

التسلسل وفقاً للتسلسل وللاستبانة	التسلسل وفقاً للمتوسط	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة و اتخاذ القرار	٢.٨١	٠.٢٦٢
٤	٢	الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة و اتخاذ القرار	٢.٦٦	٠.٤٠٨
٣	٣	أثر الموروث الاجتماعي من عادات و تقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله	٢.٦١	٠.٤٢٠
٢	٤	العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة	٢.٤٤	٠.٥٣٥
٥	٥	الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله	١.٤٥	٠.٥٥٠

من بيانات الجدول العام رقم (٦) يتضح أن واقع جميع محاور الدراسة قد نال الموافقة الكبيرة ماعدا المحور الخامس ، وهذا عائد إلى:

« وجود اختلافات في إجابة أفراد العينة من الجنسين في بعض العبارات حيث يرى الرجال أنها تتواجد في مواقع هامة وفاعلة، بينما تجد المرأة نفسها لا زالت بعيدة عن المواقع الفاعلة والصانعة للقرارات والمتخذة لها.

• **مستوى درجة الموافقة :**

مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الأول (المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية) .

جدول (٧) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول (المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية)

رقم العبارة	أوافق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		الاتجاه
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١	97	358	0	0	4	10	0.163	2.97	أوافق
٢	82	302	2	6	16	60	0.436	2.80	أوافق
٣	61	224	4	15	35	129	0.573	2.57	أوافق
٤	85	312	2	9	13	47	0.441	2.82	أوافق
٥	85	312	2	8	13	48	0.433	2.83	أوافق
٦	90	330	1	3	10	35	0.34	2.89	أوافق

يتضح من الجدول (٧) وجود موافقة على جميع عبارات محور (المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية) .

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الثاني (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة) .

جدول (٨) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة)

رقم العبارة	أوافق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		الاتجاه
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٧	68	252	11	39	21	77	0.676	2.58	أوافق
٨	49	180	14	50	38	138	0.708	2.35	أوافق
٩	52	193	15	55	33	120	0.731	2.38	أوافق
١٠	58	213	11	41	31	114	0.688	2.47	أوافق

يتضح من الجدول (٨) وجود موافقة على جميع عبارات محور (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة)

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الثالث (الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله) .

جدول (٩) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث (الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		رقم العبارة
			%	ت	%	ت	%	ت	
أوافق	0.572	2.68	5	20	21	78	73	270	١١
أوافق	0.604	2.48	6	21	40	148	54	199	١٢
أوافق	0.569	2.59	4	15	33	120	63	233	١٣
أوافق	0.58	2.67	6	21	22	80	73	267	١٤

يتضح من الجدول (٩) وجود موافقة على جميع عبارات محور (الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله).

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الرابع (الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار).

جدول (١٠) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الرابع (الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		رقم العبارة
			%	ت	%	ت	%	ت	
أوافق	0.264	2.94	1	2	5	19	94	347	١٥
أوافق	0.625	2.61	8	28	24	87	69	253	١٦
أوافق	0.619	2.56	7	25	31	113	63	230	١٧
أوافق	0.692	2.53	11	42	24	89	64	237	١٨

يتضح من الجدول (١٠) وجود موافقة على جميع عبارات محور (الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار).

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الخامس (الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله).

جدول (١١) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الخامس (الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		رقم العبارة
			%	ت	%	ت	%	ت	
لا أوافق	0.633	1.38	70	257	22	81	8	30	١٩
أوافق إلى حد ما	0.71	1.67	47	172	39	144	14	52	٢٠
لا أوافق	0.645	1.41	68	250	23	86	9	32	٢١
لا أوافق	0.616	1.36	71	261	22	80	7	27	٢٢
لا أوافق	0.694	1.44	68	250	20	75	12	43	٢٣

يتضح من الجدول (١١) اتفاق أفراد عينة البحث بعدم صحة عبارات محور(الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله) مع ملاحظة أن عبارة واحدة فقط (عبارة رقم ٢٠) حصلت على متوسط مرجح يدل على أن الاتجاه وافق إلى حد ما ولكنه أقرب حسابيا إلى الاتجاه بعدم الموافقة على صحة تلك العبارة. وهذا عائد لعدم وضوح عمل القيادات النسائية في مجال التعليم العام والعالي للعينة حيث يظن البعض أن عملها كمديرة للمدرسة أو عميدة بالجامعة يمنحها حق التواجد في مواقع صناعة القرار واتخاذها.

جدول (12) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأراء مجتمع الدراسة لعبارات الدراسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي .

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	١	التزود بالعلم والمعرفة والثقافة	2.97	0.163
15	٢	معرفة بحقوقها الشرعية والاجتماعية	2.94	0.264
6	٣	الإمام واستيعاب المتطلبات المختلفة لوجه الحياة الاجتماعية	2.89	0.34
5	٤	الإمام وفهم إبعاد القضايا الوطنية والمؤثرة في الحركة التنموية للوطن	2.83	0.433
4	٥	التعامل مع الضغوط المجتمعية وفهمها واستيعابها لمواجهة تحديات المرحلة	2.82	0.441
2	٦	المحافظة على القيم والعادات والتقاليد والاعراف الاجتماعية	2.80	0.436
11	٧	بعض شرائح المجتمع ترفض تواجد المرأة في مواقع صناعة واتخاذ القرار	2.68	0.572
14	٨	الثقة المجتمعية في الرجال دون النساء نتيجة لسيادة الرجل لفترات زمنية طويلة	2.67	0.58
16	٩	المطالبة المستمرة بالمشاركة في المجالات التنموية التي ظلت حكرا على الرجال	2.61	0.625
13	١٠	تجاوز حقوق المرأة والتعامل معها اجتماعيا وفي بعض قضايا الوصايا بناء على الأعراف والتقاليد والعادات	2.59	0.569
7	١١	إفصاءها عن المشاركة في القضايا الداخلية والخارجية للوطن	2.58	0.676
3	١٢	القدرة على فهم وتقويم الفكر السياسي العربي	2.57	0.573
17	١٣	استخدام الموروث الإسلامي كوسيلة للمطالبة بالمشاركة الوطنية بكل مجالاتها	2.56	0.619
18	١٤	عقد الندوات واللقاءات في هذا المجال كاسلوب من أساليب الضغط	2.53	0.692
12	١٥	لا زالت النظرة الدونية للمرأة تسيطر على معظم الرجال	2.48	0.604
10	١٦	فقدان الثقة المعرفية للمرأة لدى المجتمع	2.47	0.688
9	١٧	عدم فهم المرأة لحقوقها التي نص عليها الإسلام	2.38	0.731
8	١٨	عدم دعم المتقنين لمطالب المرأة في تحقيق طموحاتها	2.35	0.708
20	١٩	المرأة عضو في لجان صناعه واتخاذ القرار في مجالات التربية والتعليم العام والعالي	1.67	0.71
23	٢٠	تتواجد المرأة في مراكز قيادية مهمة تتخذ فيها قرارات العمل بصورة فردية	1.44	0.694
21	٢١	تتواجد المرأة كمشاركة في صناعه واتخاذ القرار في الوزارات الحكومية المختلفة	1.41	0.645
19	٢٢	تشارك المرأة بقا عليه في وضع التوصيات التي تساهم في صناعة واتخاذ القرار بمجلس الشورى	1.38	0.633
22	٢٣	تشارك المرأة في اللجان المسنولة عن وضع الخطط الخمسية للبلاد	1.36	0.616

تشير بيانات الجدول رقم (١٢) إلى أن عبارة التزود بالعلم والمعرفة والثقافة هي من المتطلبات التي يجب توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة و اتخاذ القرار حصلت على أعلى متوسط من عبارات الاستبانة لدى عينة البحث من مجتمع الدراسة (م=٢,٩٧).

أما العبارات التي حصلت على متوسطات أقل من بعض التباين في درجات الموافقة فيه فتشمل :

« معرفتها بحقوقها الشرعية والاجتماعية (م=٢,٩٤) ، الإمام واستيعاب المتطلبات المختلفة لأوجه الحياة الاجتماعية (م=٢,٨٩) .

« الإمام وفهم أبعاد القضايا الوطنية والمؤثرة في الحركة التنموية للوطن (م=٢,٨٣) ، التعامل مع الضغوط المجتمعية وفهمها واستيعابها لمواجهة تحديات المرحلة (م=٢,٨٢) المحافظة على القيم والعادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية (م=٢,٨٠)

« بعض شرائح المجتمع ترفض تواجد المرأة في مواقع صناعة واتخاذ القرار (م=٢,٦٨) ، الثقة المجتمعية في الرجال دون النساء نتيجة لسيادة الرجل لفترات زمنية طويلة (م=٢,٦٧) .

« المطالبة المستمرة بالمشاركة في المجالات التنموية التي ظلت حكرا على الرجال (م=٢,٦١) .

« تجاوز حقوق المرأة والتعامل معها اجتماعيا وفي بعض قضايا الوصايا بناء على الأعراف والتقاليد والعادات (م=٢,٥٩) .

« إقصاءها عن المشاركة في القضايا الداخلية والخارجية للوطن (م=٢,٥٨) القدرة على فهم وتقويم الفكر السياسي العربي (م=٢,٥٧) استخدام الموروث الإسلامي كوسيلة للمطالبة بالمشاركة الوطنية بكل مجالاتها (م=٢,٥٦) .

« عقد الندوات واللقاءات في هذا المجال كأسلوب من أساليب الضغط (م=٢,٥٣) لا زالت النظرة الدونية للمرأة تسيطر على معظم الرجال (م=٢,٤٨) فقدان الثقة المعرفية للمرأة لدى المجتمع (م=٢,٤٧) .

« عدم فهم المرأة لحقوقها التي نص عليها الإسلام (م=٢,٣٨) عدم دعم المثقفين لمطالب المرأة في تحقيق طموحاتها (م=٢,٣٥) .

« المرأة عضو في لجان صناعة واتخاذ القرار في مجالات التربية والتعليم العام والعالي (م=١,٦٧) تتواجد المرأة في مراكز قيادية مهمة تتخذ فيها قرارات العمل بصورة فردية (م=١,٤٤) .

« تتواجد المرأة كمشاركة في صناعة واتخاذ القرار في الوزارات الحكومية المختلفة (م=١,٤١) تشارك المرأة بفاعلية في وضع التوصيات التي تساهم في صناعة واتخاذ القرار بمجلس الشورى (م=١,٣٨) تشارك المرأة في اللجان المسئولة عن وضع الخطط الخمسية للبلاد (م=١,٣٦) .

ويلاحظ في عبارات هذا المحور بأن معظم عبارات هذا المحور حصلت على درجة عالية من الموافقة ماعدا العبارات الخاصة بالمحور الخامس فقد حصلت على متوسطات منخفضة.

بالنظر إلى الجدول (١٣) يتضح مايلي :

• العبارة رقم ١ :

لا يوجد اختلاف فيما بين جميع الجهات .

جدول (١٣) بين المتوسط المرجح والاتجاه لأفراد العينة حسب الجهة نحو عبارات الدراسة

الجهات رقم العبارة	مجلس الشورى		قيادات تعليمية في التعليم العالي		قيادات تعليمية في التعليم العام		كتاب		كاتبات		شرحة متنوعة من المتفقات	
	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه		
١	3.00	أوافق	2.93	أوافق	2.98	أوافق	2.97	أوافق	3.00	أوافق	2.98	أوافق
٢	2.48	أوافق	2.89	أوافق	2.96	أوافق	2.83	أوافق	2.48	أوافق	2.84	أوافق
٣	2.74	أوافق	2.78	أوافق	2.80	أوافق	2.23	أوافق إلى حد ما	2.74	أوافق	2.72	أوافق
٤	2.87	أوافق	2.96	أوافق	2.93	أوافق	2.90	أوافق	2.87	أوافق	2.82	أوافق
٥	2.94	أوافق	2.93	أوافق	2.89	أوافق	2.97	أوافق	2.94	أوافق	2.76	أوافق
٦	2.94	أوافق	3.00	أوافق	2.95	أوافق	2.97	أوافق	2.94	أوافق	2.87	أوافق
٧	2.90	أوافق	2.45	أوافق	2.65	أوافق	2.67	أوافق	2.90	أوافق	2.67	أوافق
٨	2.71	أوافق	2.35	أوافق	2.53	أوافق	2.17	أوافق إلى حد ما	2.71	أوافق	2.43	أوافق
٩	2.61	أوافق	2.42	أوافق	2.67	أوافق	2.10	أوافق إلى حد ما	2.61	أوافق	2.34	أوافق
١٠	2.77	أوافق	2.47	أوافق	2.76	أوافق	2.13	أوافق إلى حد ما	2.77	أوافق	2.53	أوافق
١١	2.90	أوافق	2.71	أوافق	2.78	أوافق	2.37	أوافق	2.90	أوافق	2.54	أوافق
١٢	2.81	أوافق	2.45	أوافق	2.60	أوافق	2.60	أوافق	2.81	أوافق	2.39	أوافق
١٣	2.94	أوافق	2.64	أوافق	2.67	أوافق	2.27	أوافق إلى حد ما	2.94	أوافق	2.61	أوافق
١٤	2.90	أوافق	2.65	أوافق	2.67	أوافق	2.80	أوافق	2.90	أوافق	2.62	أوافق
١٥	2.97	أوافق	2.95	أوافق	3.00	أوافق	3.00	أوافق	2.97	أوافق	2.94	أوافق
١٦	2.84	أوافق	2.64	أوافق	2.64	أوافق	1.87	أوافق إلى حد ما	2.84	أوافق	2.61	أوافق
١٧	2.84	أوافق	2.58	أوافق	2.53	أوافق	2.30	أوافق إلى حد ما	2.84	أوافق	2.47	أوافق
١٨	2.77	أوافق	2.33	أوافق إلى حد ما	2.47	أوافق	2.40	أوافق	2.77	أوافق	2.51	أوافق
١٩	1.42	أوافق	1.18	أوافق لا	1.36	أوافق	1.17	أوافق لا	1.42	أوافق لا	1.48	أوافق لا
٢٠	1.68	أوافق إلى حد ما	1.53	أوافق لا	1.65	أوافق لا	1.80	أوافق إلى حد ما	1.68	أوافق إلى حد ما	1.73	موافق إلى حد ما
٢١	1.42	أوافق لا	1.22	أوافق لا	1.40	أوافق لا	1.20	أوافق لا	1.42	أوافق لا	1.58	أوافق لا
٢٢	1.48	أوافق لا	1.25	أوافق لا	1.31	أوافق لا	1.20	أوافق لا	1.48	أوافق لا	1.49	أوافق لا
٢٣	1.52	أوافق لا	1.25	أوافق لا	1.53	أوافق لا	1.20	أوافق لا	1.52	أوافق لا	1.59	أوافق لا

• العبارة رقم ٢ :

يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ٣ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف في التعليم العالي وكلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكاتبات لصالح الكاتبات و يوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات (يلاحظ وجود توافق مابين مجلس الشورى مع الكتاب واختلافهما مع بقية المنتمين للجهات).

• العبارة رقم ٤ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد إخلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح الكتاب .

• العبارة رقم ٥ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح الكتاب وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح الكتاب .

• العبارة رقم ٦ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي ويوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح الكتاب.

• العبارة رقم ٧ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى وذلك لصالح المثقفات ويوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد كذلك اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات

• العبارة رقم ٨ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى

لصالح القيادات النسائية في التعليم العام ويوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين الكتاب والكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ٩ :

يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العام ويوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١٠ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب وذلك لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١١ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي ويوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١٢ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١٣ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٤ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات والكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٥ :**
يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح الأولى وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكتاب لصالح الكتاب.

• **العبارة رقم ١٦ :**
يوجد اختلاف مابين الكتاب و جميع المنتمين للجهات الأخرى لصالح المنتمين للجهات الأخرى .

• **العبارة رقم ١٧ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين الكتاب والكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٨ :**
يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٩ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح المثقفات .

• **العبارة رقم ٢٠ :** لا يوجد اختلاف .

• **العبارة رقم ٢١ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات .

• **العبارة رقم ٢٢ :** لا يوجد اختلاف فيما بين جميع الجهات .

• **العبارة رقم ٢٣ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات .

• **نتائج الدراسة الخاصة :**

• **نتائج المحور الأول :**

- ◀ غياب المساواة بين المرأة والرجل السعودي والتي اتفقت مع ما توصل إليه (الشرابي، ١٩٩٢، ص١٦) وإدراك المجتمع لذلك أدى إلى :
- ✓ عدم الثقة في مستواها العلمي والمعرفي والثقافي.
 - ✓ عدم السماح لها بفهم وتقويم الفكر السياسي والمشاركة فيه.
 - ✓ تجاهل قدرتها على التعامل مع الضغوط الاجتماعية.

« القيادات التربوية من النساء السعوديات لا تجد حدوداً من انطلاقها لتطوير ذاتها وتسليح نفسها بالعلم والمعرفة، ومشاركتها في كل ما يدفع بالحركة التنموية والاقتصادية للوطن، والمشاركة السياسية عبر إيجاد المناخ المناسب الذي يتماشى مع القيم والأعراف والتقاليد الاجتماعية.

• نتائج المحور الثاني:

- « أن أهم أسباب عدم مشاركة المرأة في مواقع صناعة القرار واتخاذ:
 - ✓ العادات والتقاليد وثقافة المجتمع.
 - ✓ عدم إدراك المرأة لذاتها وقدراتها.
 - ✓ إقصاءها من جميع اللجان ومراكز صناعة القرار واتخاذ.
 - ✓ عدم إلمامها بحقوقها.
 - ✓ فقدان ثقة المجتمع فيها
- « هناك تغييب مقصود لحقوق المرأة يساهم فيه سيطرة الموروث الاجتماعي والنظام الأبوي القائم على عادات وتقاليد وقيم تمييزية.

• نتائج المحور الثالث :

- « أحد معوقات عدم تواجد المرأة في مراكز صناعة القرار واتخاذ ذاتية حيث تعود لعدم وعي النساء لدورهن الثقافي والاقتصادي والسياسي نتيجة للتربية العائلية والمدرسية التي تلقتها منذ الصغر.
- « لازال الموروث الاجتماعي من أعراف وتقاليد له تأثير كبير في التعامل مع المرأة في ساحات القضاء، وهذا أمر لازال المجتمع يتمسك به ويؤثر على وضع المرأة ومشاركتها في التنمية المجتمعية.

• نتائج المحور الرابع :

- « جميع القيادات النسائية التربوية والمثقفات من النساء وبعض المثقفين يجدون أن الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة القرار واتخاذ هو من خلال:
 - ✓ معرفة المرأة بحقوقها الشرعية.
 - ✓ المطالبة المستمرة بالمشاركة في المجالات التنموية.
 - ✓ استخدام الحراك الإعلامي عن طريق وسائل الإعلام، والاجتماعي الثقافي عن طريق عقد الندوات الثقافية كأسلوب من أساليب الضغط.
- « من أهم معوقات مشاركة المرأة في مراكز صناعة القرار واتخاذ فقدان التفاعل والتواصل الجاد بين المؤسسات الحكومية الذكورية ومؤسسات المجتمع المدني المتمثلة في الجمعيات الاجتماعية والملتقيات الثقافية النسائية، وظاهرة هيمنة صفة الذكورية على الأعمال في مراكز المفاصل الحكومية، كما أن حقوق المرأة لم تدخل ضمن الخطط التنموية في الدول العربية.

• نتائج المحور الخامس :

- « بعد المرأة السعودية كقيادات تربوية وغيرهن عن التواجد في مراكز صناعة القرار واتخاذ أو المشاركة حتى وإن تقلدت أعلى المناصب الإدارية والمتوفرة في المجالات التعليمية.
- « هناك عدم وضوح في طبيعة العمل الذي تكلف به المرأة كمسئولة في المؤسسات التعليمية بمستوياتها المختلفة لبعض المسئولين والمثقفين.

« لا تزال فئة من الرجال على مختلف مستوياتهم العلمية والوظيفية والثقافية غير مقتنعين بمشاركة المرأة في مواقع صناعة القرار واتخاذهم لأنهم يعتبرون أن عمل المرأة غير ذا قيمة لتكوينها البيولوجي الذي ربما يكون عائقاً في تحقيق متطلبات العمل. وهذا يتفق مع دراسة (الحسيني ١٤١٣هـ، ص ١١٤).

• النتائج العامة للدراسة :

« هناك معوقات تحول دون مشاركة المرأة السعودية وتواجدها في مراكز صناعة القرار واتخاذها منها:

- ✓ معوقات قانونية تعود إلى عدم وجود قوانين توضح المساواة بين المرأة والرجل وتضمن حقوق المرأة حتى أمام القانون الشرعي.
- ✓ معوقات اجتماعية نتيجة سيطرت الموروث الاجتماعي من قيم وأعراف وتقاليد.
- ✓ معوقات سياسية ناتجة من هيمنة السلطة في يد الرجال دون النساء.
- ✓ معوقات ذاتية ناتجة عن عدم وعي المرأة وإدراكها لحقوقها الشرعية والاجتماعية.

« توجد هوة كبيرة بين المؤسسات الصانعة للقرار والمتخذة له وبين القيادات النسائية في المؤسسات الحكومية المنفذة لسياسات الدولة بمختلف أطيافها.

« لازالت فئة من الرجال السعوديين يعارضون تواجد المرأة مشاركة لهم في المجالات التنموية للوطن ومنها صناعة القرار واتخاذها حتى فيما يتعلق بشأن المرأة، (وقد وردتني استمارة من أحد أعضاء مجلس الشورى أعتذر عن تعبئتها قائل: أن المرأة تتخذ قراراتها في شأن بيتها وفي شأن أولادها وفي شأن محيطها الأسري أو النسوي لمعرفة النساء ببطائن أحوالهن كالاستشارة فيم يخص المرأة وفي محدودات الشرع، وهناك ولايات لا تتولاها المرأة كالولاية العامة والرئاسة والوزارة والقضاء، وعليه أعتذر عن تعبئة الاستبانة).

« يوجد تعيب واضح للمرأة السعودية في مراكز صناعة القرار واتخاذها على مختلف مستوياته.

« تتمتع المرأة السعودية بطموح ورغبة في مشاركة الرجل في دفع عجلة التنمية في الوطن مع محافظتها على القيم والعادات والأعراف الاجتماعية واعتزازها بها.

« لدى النساء السعوديات على مختلف أطيافهن العلمية والثقافية والوظيفية رغبة في مشاركة الرجل في التعامل مع القضايا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

« تصميم استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذها كنموذج لمشاركتها المستقبلية في صناعة واتخاذ القرارات بمستوياتها المختلفة.

اعتمد بناء الاستراتيجية المقترحة على تقديم نموذج مستقبلي حول تفعيل مشاركة المرأة السعودية في مراكز صناعة القرار التربوي واتخاذها، حيث تأخذ هذه الاستراتيجية في الاعتبار أن تكون نموذج يعتمد عليها مستقبلاً في مشاركة المرأة السعودية في مراكز صناعة القرار واتخاذها بمستوياته المختلفة.

- **وستركز هذه الاستراتيجية على محورين رئيسيين هما :**
- **أولاً: منطلقات الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذها:**

تتكون الخطة الاستراتيجية من ثلاث مراحل رئيسية (حبتور، ٢٠٠٤) مرحلة التصميم ومرحلة التطبيق ومرحلة التقييم ، وتعتبر الخطة الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار التربوي كنموذج لمشاركتها المستقبلية في صناعة واتخاذ القرار بمستوياته المختلفة، وتنطلق الاستراتيجية المقترحة من الافتراضات التالية والتي ترتبط بعدة محاور هي:

 - « العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة.
 - « أثر الموروث الاجتماعي من عادات و تقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله.
 - « الاتجاه الصحيح والشريعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار.
 - « الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله.
 - « سوف نقتصر في هذا البحث على وضع الاستراتيجية فقط دون تقييمها حيث أن عملية التقييم تأتي بعد التطبيق والدراسة الحالية لا تسعى للتطبيق وإنما لوضع استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار التربوي.
- **ومن ثم فإن منطلقات الاستراتيجية المقترحة تتحدد فيما يلي:**
 - « أولاً: مرحلة التصميم : وهي مرحلة التخطيط الاستراتيجي وتكون على النحو التالي:
- **الرؤية للخطة الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة في اتخاذ القرار التربوي :**

أن النجاح وتحقيق التوازن على المدى الطويل في مؤسسات التعليم يتطلب قدرات وكفاءات فكرية واستراتيجية قادرة على دراسة وتحليل واستيعاب المستقبل والحد من حالات عدم التقبل التي يفرضها الموروث الاجتماعي والقدرة على التفاعل مع المتغيرات الغازية للمجتمعات ، هذا يفرض على مؤسسات التعليم إعادة بناء رؤية ورسالة مؤسسات التعليم العام والعالي حيث تمثل النساء السعوديات في حقل التعليم ما يفوق عدد الذكور حسب آخر الإحصاءات، لتكون المرأة عنصراً أساسياً في صناعة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم بمستوياته المختلفة.
- **ولوضع الاستراتيجية المقترحة تم الاستفادة من نموذج (swot) والذي كشف عن ما يلي:**
- **تقييم البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة والضعف :**
- **تقييم البيئة الداخلية :**

والتي تمثل وضع المرأة السعودية الحالي في مؤسسات التعليم العام والعالي
- **نقاط القوة :**
 - « مجانية التعليم للجنسين.

- « توفر المباني المدرسية للبنين والبنات على حدٍ سواء والعمل على تطويرها.
- « توفر المعلمين والمعلمات في المدارس.
- « تمويل التعليم العام والجامعي من قبل الدولة.
- « توفر الكتب الخاصة بالمقررات الدراسية في التعليم العام.
- « وجود الجامعات في أغلب المناطق الكبرى بالمملكة بقسميها بنين وبنات.
- « وجود القيادات التربوية على نفس المسميات الوظيفية في مدارس البنين والبنات وفي الجامعات بشطريها.
- « تحمل غالبية القيادات التربوية من النساء والرجال نفس الدرجة العلمية
- « تتواجد القيادات التربوية من الرجال في اللجان التي تصنع القرارات وتتخذها.
- « يمارس الطلاب أنشطة رياضية وترفيهية قد تصل بهم إلى الشهرة والعالمية

• نقاط الضعف :

- « اختلاف المناهج بين البنين والبنات.
- « عدم السماح للبنات بممارسة الرياضة في المدارس والجامعات كما يمارسها الطلاب.
- « عدم توفر برامج الترفيه للبنات في المدارس والجامعات كما يتم مع الطلاب
- « أغلب المباني للمدارس والجامعات لا زالت مباني مستأجرة في بعض المناطق
- « هناك تغييب تام لتواجد المرأة المسؤولة في التعليم العام والجامعات عن المشاركة في لجان صناعة القرار واتخاذ.
- « هناك تخصصات لا زلت حكراً على الرجال دون النساء.
- « لا تتوفر للبنات الفرص التي تتوفر للشباب في المشاركات الداخلية والعالمية
- « لا تشارك أي من القيادات النسائية في العليم العام والتعليم العالي في وضع الخطط والبرامج التطويرية بل هي أداة تنفيذ لها.
- « تواجه المرأة صلاحة قبول المجتمع لها في المناصب القيادية.
- « لازالت تواجه المرأة عدم قبول شريحة المتطرفين لخروجها للعمل.
- « تواجه المرأة عدم ثقة المجتمع فيما تؤديه من أعمال.

• مبررات وضع الاستراتيجية :

- « التزام المرأة السعودية بالعبقيدة الإسلامية، والخلق الفاضل.
- « قدرتها على استيعاب الاختلاف لدى الشرائح الاجتماعية المتعددة تجاه حراكها الثقافي والاجتماعي.
- « تمتلك القدرة على استقراء الملامح التاريخية التي ساهمت في تطور الأمم
- « لديها القدرة على امتصاص الهجمات الاجتماعية والفكرية والتصدي لها بعقلانية وهذوء.
- « تطورت وواكبت المتغيرات الحضارية المجتمعية والفكرية.
- « وصلت إلى أعلى الدرجات العلمية، وحققت مناصب إدارية عالية.
- « تمتلك المكونات الثقافية والفكرية التي تؤهلها لمواكبة العصر.
- « تمتلك إرادة التغيير بقناعة الموقف.
- « تعمل بهدف خدمة المجتمع وليس لمصلحة فردية.

- « تمتلك القدرة على القيادة والتوجيه والتمييز بين الحقائق والأوهام.
- « لديها القدرة على التعبير عن أنماط الحياة العامة ومضامينها الاجتماعية والفكرية والجمالية والسياسية، وغيرها وهي مضامين تخلق الإبداع.
- « لا تعتمد المغالطة في الجدل بل تعتمد الحقائق في مناقشاتها وقراراتها.
- « أنها تمثل نصف المجتمع.
- « تقوم بكل ما يقوم به الرجل في مؤسسات التربية والتعليم العام والعالي بنفس الكفاءة وقوة الأداء.

• ثانياً : ثقافة المجتمع :

يقول جون ديوي أن الثقافة هي (ثمرة التفاعل بين الإنسان وبيئته) وهي مجموع المعلومات التي يقوم عليها نظام حياة أي مجتمع في أي مكان فهي أسلوب حياته ومحيطه الفكري ونظرتة إلى الحياة، وهناك روافد تحدد عادة ثقافة المجتمع التي ينتهجها منها الدين، والأعراف، والقيم، وثقافة المجتمع قابلة للتغيير والتطوير حسب اتجاه حركة التعليم وذلك بهدف حل مشاكل التكيف مع البيئة بكل متغيراتها غير أن هذا التغيير ذو طبيعة تطويرية غير جذرية، لأن للثقافة مقاومة للتغيير الجذري والسريع كون المجتمعات شكلت استقرارها وثباتها النسبي على مدار زمن طويل (حبتور، ٢٠٠٤م، ٢٠٢) لذا فثقافة المجتمع السعودي في تقبل تواجد المرأة في مراكز صناعة القرار واتخاذها يتطلب

• قوة في الثقافة :

بمعنى إصرار من المرأة في تواجدها الفاعل في جميع المشاركات الثقافية الداخلية والخارجية وتأثيرها في المحيط المتواجدة به سواء كان داخلي أو خارجي مجتمعي أو أسري وهذا لا يتوفر إلا من خلال:

• كثافة الثقافة المجتمعية :

وهي منظومة ضخمة ومتنوعة من الافتراضات التي تركز على المعتقدات والقيم العميقة الجذور، التي يجب أن تركز عليها المرأة في تعزيز مواقفها ورغباتها لدى المجتمع عن طريق التعامل مع تحقيق أهدافها دون الخروج عن قيم وأعراف المجتمع التي تطبع عليها لفترة طويلة.

• نطاق المشاركة :

فكلما اتسع نطاق مشاركة المرأة في الاتجاهات المؤثرة كوسائل الإعلام بأنواعها واللقاءات العلمية والمؤتمرات ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها كلما ساهمت في الوصول إلى أهدافها.

• القدرة على التنظيم :

فعندما يكون العمل مبنياً على قواعد وتقاليد منطقية وواضحة وبسيطة، مع قدرة على توزيع الأدوار في نطاق الأهداف التي تسعى لتحقيقها المرأة كلما كان الطريق قصير وممهد لإيصال الرسالة.

• أهمية الثقافة :

تعتبر دليل عمل ومعيار سلوك تحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات المختلفة بين جميع الشرائح في مختلف المستويات التي تتعامل معها المرأة.

- **ثالثاً: مكونات الاستراتيجية المقترحة :**
تضمنت الاستراتيجية المقترحة سبع مكونات رئيسة كما هو موضح في الشكل رقم (١) هي:
- **فتح جميع مجالات التعليم للمرأة السعودية :**
لا زالت بعض التخصصات مغلقة أمام المرأة ووجودها في جميع المجالات العلمية يرفع مهنيتها في العمل وثقافتها ويعزز إمكاناتها في المشاركة في صناعة القرار واتخاذها ضمن لجان التخطيط والتطوير.
- **إعادة النظر في القوانين السائدة المتعلقة بوضع المرأة :**
هناك قوانين سائدة في المجتمع وبعضها يأخذ صفة القانونية لم يعد يتماشى مع التغيرات النوعية التي دخلت على المجتمع.



شكل (١) مكونات استراتيجية مشاركة المرأة في صناعة القرار واتخاذ القرار التربوي

- **إحلال مبدأ التكافؤ بين الرجل والمرأة في بناء الوطن :**
لم تعد المرأة كما كانت في السابق فقد أطلقت رغم القيود التي تحاصر بها من المجتمع وأثبتت كفاءة عالية في كل مجال عملت به، وترى معظم النساء أنه أن الأوان للنظر للاستفادة من طاقة المرأة وكفاءتها في تنمية الوطن.
- **وضع المرأة ضمن لجان التخطيط والتطوير في مؤسسات التعليم العام والعالي :**
حتى وقتنا الحالي لا تتضمن لجان التخطيط والتطوير في مؤسسات التعليم العالي والعام عناصر نسائية مشاركة في صناعة واتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية رغم أن عدد الطالبات يفوق عدد الطلاب في المدارس والجامعات، والمرحلة الحالية معطيائها تتطلب تواجد المرأة في هذه المواقع.

• **تولي المرأة مناصب قيادية تكون فيها جزء من منظومة صناعة القرار واتخاذة :**
كأن تكون مديرة تعليم أو وكالة لشئون تعليم البنات بالوزارة، أو تكون
وكيلة لمدير الجامعة. ورغم تواجد جامعة البنات الآن كجامعة مستقلة لكن
حتى الآن لم يتضح موقع مديرتها ضمن منظومة مجلس التعليم العالي. ولا بد
أن تمثل صوت المرأة فيه.

• **تواجد المرأة في اللجنة العليا لسياسة التعليم في المملكة :**
لتمثل صوت المرأة في كل متطلبات العملية التعليمية.

• **استخدام الفعل السياسي كوسيلة ضغط لتغيير نظرة المجتمع للمرأة :**
أثبتت التجارب السابقة أن الفعل السياسي لهدور كبير في تغيير نظرة
المجتمع تجاه كثير من التقاليد السلبية الموروثة ضد المرأة ومثل هذا القرار
يحتاج لفعل سياسي يساهم في تحقيق التوازن المطلوب في مشاركة المرأة
في صناعة القرار واتخاذة في القرار التربوي مبدئياً.

• **التوصيات :**

- ◀ تشجيع المرأة السعودية على ممارسة حقوقها في المشاركة الفعلية في تنمية الوطن.
- ◀ توسيع مفهوم مشاركة المرأة الفعلية في المجالات الثقافية والاقتصادية والسياسية.
- ◀ تعزيز مكانة المرأة في المجتمع بمشاركتها وتواجدها في مراكز صناعة القرار واتخاذة.
- ◀ استخدام الإعلام كوسيلة ضغط لتغيير ذهنية المجتمع عن المرأة.
- ◀ العمل على تهيئة المناخ الملائم من قبل النظام في زيادة مساهمة المرأة في النشاط العام للمجتمع والوظيفة العامة.
- ◀ مكافحة المظاهر الدالة على الانتقاص من كفاءة المرأة وإنسانيتها كعنصر يمثل نصف المجتمع.
- ◀ فتح مجالات التعليم والتدريب والتأهيل للمرأة لممارسة مهامها التربوية والأسرية والولوج للحياة السياسية والاقتصادية والثقافية.
- ◀ تعزيز تكافؤ الفرص في مجال التدريب والتعليم للمرأة و الظهور بالمشاركة في الفعاليات الخارجية والداخلية في المجالات التي لا زالت حكراً على الرجال
- ◀ دعم المرأة في الحصول على صوتها ضمن الانتخابات الاجتماعية والسياسية
- ◀ تطوير القوانين والإجراءات السائدة المتعلقة بالمرأة بهدف تحقيق نهضة إنسانية سائدة.
- ◀ نشر الدراسات الحديثة التي تتناول قدرات المرأة العقلية والجسدية وأنهن يمكن أن يتفوقن على الرجال في بعض المجالات.
- ◀ منح المرأة فرصة المشاركة في صناعة القرار التربوي واتخاذة فيما يعلق بشئون الطالبات كمحك لقياس قدرتها في التفكير والتخطيط.
- ◀ عدم تغيب المرأة عن لجان التخطيط والتطوير في القطاعات المختلفة في الوطن.
- ◀ الاستفادة من الطاقات النسائية والتي كرمت على مستوى العالم لنبوغها العلمي والفكري.

« المقارنة والمقاربة والمراجعة مع الأمم المتقدمة في وضع المرأة حتى لا نكون بعيدين عما يدور حولنا وننعت بالتخلف وتعطيل كامل نصف المجتمع.

• المراجع :

• الكتب والدراسات العربية :

- ابن الجوزي، إ أبو الفرج عبد الرحمن علي،(١٤٠٦هـ)، صفوة الصفوة ، تحقيق: محمود فاخوري، ط٤، دار المعرفة: بيروت.
- احمد، شاكر محمد فتحي، (١٩٩٦) إدارة المنظمات التعليمية رؤية معاصرة للأصول العامة، دار المعارف: القاهرة.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية العربية الإنسانية، ٢٠٠٥م، تاريخ النشر: ٢٠٠٦م.
- تقرير التنمية العربية الإنسانية للأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، ٢٠٠٥م.
- جامعة منسيوتا، (١٩٧٩)، مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٤/ ١٨ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩م.
- جمعية أم القرى الخيرية النسائية بمكة،(٢٠٠٥)، التقرير السنوي لعام، المملكة العربية السعودية، مكة المكرمة.
- حبتور، عبد العزيز صالح ، (٢٠٠٤)، الإدارة الاستراتيجية إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر: عمان، الأردن.
- حنفي، عبد الغفار، أبو قحف، عبد السلام،(١٩٩٢)، تنظيم وإدارة الأعمال، الدار الجامعية الإسكندرية.
- ذبيان، سامي، وآخرون،(١٩٩٠) قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الطبعة الأولى، رياض الريس للكتب والنشر: لندن.
- راجي، تامر محمود،(٢٠٠٦) المرأة المصرية في ميزان التنمية رؤى معلقة، مكتبة المجلس القومي للمرأة، ٨ مايو.
- سلامة عبد العظيم حسين،(٢٠٠٥)، ديناميات وأخلاقيات صنع القرار، دار النهضة العربية، القاهرة.
- شاكر، فاتنة أمين،(٢٠٠٧)، مفهوم النظرة الاجتماعية للمرأة، ورقة عمل مقدمة في منتدى السيدة خديجة بنت خويلد بعنوان: واقعية مشاركة المرأة في التنمية، في من ٢٩ صفر- اربيع الأول ١٤٢٨هـ، الغرفة التجارية الصناعية، جدة.
- شيحا، إبراهيم عبد العزيز، (١٩٨٩)، الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر: الإسكندرية.
- عبده، الشيخ محمد، (٥١٤٢٥هـ)، " تحقيق"، الإمام علي بن أبي طالب، نهج البلاغة، ج ١ المكتبة العصرية: بيروت.
- كتيبي، زهير محمد جميل،(١٤١٨هـ)، العقل النسائي السعودي، ط١، الناشر: المؤلف.
- كحالة، عمر، (١٤١٢هـ)، المرأة في القديم والحديث، مؤسسة الرسالة: الكويت.

- كنعان، نواف، (٢٠٠٧)، اتخاذ القرارات بين النظرية والتطبيق، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- كورتيز، ديفيد سيفيونتس، (٢٠٠٤) اشترك النساء في المؤتمرات الدولية للتعليم، دراسة: مجلة مستقبلات، (٢٠٠٤)، اليونسكو مكتب التربية الدولي جنيف، العدد ١٢٩، المجلد ٣٤، العدد ١ مارس ٢٠٠٤ م
- التهامي، حسين عبد الرحمن (٢٠٠٨)، المدخل إلى أصول الإدارة ومبادئ الإدارة العامة الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الحسيني، عائشة، (١٤٢٣هـ)، تقييم مساهمة المرأة في سوق العمل، مركز النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- الحلقة النقاشية لمركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان بعنوان (٢٠٠٣)، "المرأة اليمنية والمشاركة السياسية علامة مضيئة في التجربة الديمقراطية اليمنية"، الأحد ٢٧ أبريل ٢٠٠٣ م.
- الصائغ، نجاه محمد سعيد، (١٤١٠هـ) صلاحيات مديرات المدارس في اتخاذ القرار في ضوء اللوائح التعليمية، رسالة ماجستير، بحث غير منشور، جامعة أم القرى.
- الصائغ، نجاه محمد سعيد، (٢٠٠٥)، آفاق مشاركة المرأة في المجالس البلدية وحق التصويت، ورقة عمل مقدمة لجمعية السعودية للإدارة للملتقى "مشاركة المرأة في المجالس البلدية المنعقد في ٣/٣/٢٠٠٥ م".
- الشيخ، فؤاد، رمضان، سالم، وآخرون، (١٩٨٢) المفاهيم الإدارية الحديثة، الناشر: المؤلفون الجامعة الأردنية كلية الاقتصاد والتجارة قسم إدارة الأعمال: عمان.
- الشهراني، مريم، (١٤١٧هـ)، الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية، بحث غير منشور رسالة ماجستير: جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٣)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الناشر: مكتبة العبيكان الرياض.
- الفضي، ابراهيم (٢٠٠٨) فن اتخاذ القرار، ط١، البداية للإنتاج الاعلامي، القاهرة.
- القدس. سعاد، (٢٠٠٢) المرأة والمشاركة السياسية في اليمن، ورقة عمل مقدمة ضمن ورشة العمل الإقليمية حول "النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي ١١ - ١٣ آذار/ مارس ٢٠٠٢ م، المركز الإقليمي للأمن الإنساني، عمان، الأردن.
- القويزي، سمراء، (١٤٢٨هـ)، تأثير البطالة النسائية على التنمية الوطنية، ورقة عمل مقدمة في منتدى السيدة خديجة بنت خويلد بعنوان: واقعية مشاركة المرأة في التنمية في من ٢٩ صفر - اربيع الأول ١٤٢٨هـ، الغرفة التجارية الصناعية، جدة.
- المقدم، محمد بن احمد إسماعيل، (٢٠٠٥)، المرأة بين تكريم الإسلام واهانة الجاهلية، دار ابن الجوزي: القاهرة.
- المنيف، إبراهيم عبد الله، (١٤٠٣هـ)، الإدارة المفاهيم، الأسس، المهام، ط١، دار العلوم: الرياض.
- مريسي، فاطمة، (٢٠٠١)، ما وراء الحجاب : الجنس كهندسة اجتماعية، ترجمة فاطمة الزهراء أزر ويل، الفنك، ط٣، المركز الثقافي العربية: الدار البيضاء، ص ٢٤ - ٤٤.
- نصير، أمينة عمر، (٢٠٠٢)، المرأة المسلمة بين عدل التشريع وواقع التطبيق، دار الكتاب الحديث: القاهرة.

- شرابي، هشام، (١٩٩٢)، النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، ترجمة: محمود شريح، مركز دراسات الوحدة العربية: بيروت.
- وزارة التعليم العالي، (١٤٢٢هـ) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ط١ الرياض: مركز النشر العلمي.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠٠٥)، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، نشرة التعداد العام للسكان والمساكن ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م، المملكة العربية السعودية.

• المراجع باللغة الإنجليزية:

- Bryson John M. and Philip Bromiley, (1993). "Critical Factors AffectingThe Planning and Implementation Of Major Projects", Strategic Management Journal, 14(5),pp 321.
- Samuels. B.Richmond, (1968), Operation Research For Management, DecistionNewyork the Ronald Press Company.
- W.K.Hoy and miskel,(1978), Education Administrti,(N.Y.:Random House,Inc).

• ثالثا: المواقع:

- www.ngoce.org	- الجوهري، عبد الهادي، أبو النجا، إبراهيم، (١٩٩٨)، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، دار المعرفة الجامعية
- www.amanjordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12_p9-12	- العلي، محمد، (٢٠٠٦)، المرأة والسياسة وصناعة الحياة، دراسة منشورة، مركز الدراسات أمان:المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- www.amanjordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12_p9-12	- الميرزاني، نجف، (٢٠٠٦)، إشكالية في قضايا المرأة إسلاميا: (المرأة في نهج البلاغة أنموذجها) دراسة منشورة، مركز الدراسات أمان:المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- www.amanjordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12_p5-7	- القحطاني، مسفر بن علي، (٢٠٠٧)، تأملات فقهية في قضايا المرأة المعاصرة، دراسة منشورة، مركز الدراسات أمان: المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- www.amanjordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12_p2-	- سالم، عبد الملك، (٢٠٠٧)، دراسة: " نحو رؤية جديدة بدور لحقوق المرأة في المجتمع العربي" مركز الدراسات أمان: المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- http://www.amanjordan.org/aman_studis/wmprint.php?Artld=817	- سميط، فايزة، (٢٠٠٥)، بعض أشكال التمييز ضد المرأة وحقوق الإنسان، آذار ١٦ / ٢٠٠٥م، مركز أمان للدراسات، ١٤٢٨ / ٥ / ٨هـ.
- www.hrinfo.org	- عبد المولى، إسماعيل، (٢٠٠٥) حقوق المرأة قانون العمل الجديد والإمعان في مظاهر التمييز ضد المرأة، الشبكة العربية لمعلومات حقوق الإنسان ١٤٢٨ / ٥ / ٨هـ .

