

دور المرأة الكويتية في إدارة التنمية

د. ناصف عبد الحسائق*

تمهيد (١٠٠):

تكتسب « إدارة التنمية » أهمية متزايدة ، خاصة في دول الخليج والجزيرة العربية ، ذلك لأن العنصر الفاعل في برامج التنمية بهذه الدول وهو « قوة العمل » ليس كغيره في كثير من الدول النامية الأخرى .

ففي الوقت الذي تشهد فيه دول الخليج والجزيرة العربية طلباً كثيفاً على قوة العمل بأنواعها المختلفة ، نجد أن قوة العمل المحلية المتاحة لها لا تفي بتلبية الاحتياجات والتطلعات المتزايدة التي تمثلها أعباء ومتطلبات التنمية بهذه الدول ، الأمر الذي جعلها تتلمس حلاً لاحتياجاتها باستقدام قوة العمل الوافدة من أقطار أخرى : عربية وغير عربية ، ولكن مثل هذه الحلول التي تلبي الاحتياجات العاجلة لخطط التنمية ، تلقي على هذه الخطط في ذات الوقت عبئاً ينبغي مواجهته . فضلاً عما رتبته وترتبته من نتائج اجتماعية وديمقراطية وإدارية صارت بعض هذه الدول تنظر إليها بجديّة وقلق .

وفي دولة الكويت ، حيث يزداد الطلب على قوة العمل بشكل واضح وملحوس ، نجد أن المرأة الكويتية لم تتقدم بعد لتحمل مسئولياتها في إدارة التنمية ، ولم تزد مساهمتها عن ٣, ٢٪ من إجمالي قوة العمل الكويتية المعروضة .

ونظراً لطبيعة عملية التنمية التي تمر بها دولة الكويت ، ولعلاج كثير من جوانب الخلل في هيكل العمالة ، فإن دور المرأة الكويتية في إدارة هذه التنمية يصبح حينئذٍ مطلباً أساسياً ، فضلاً عن أن هذا الدور يتفق وطبيعة التطور ، في ظل ما حققته وتحققه المرأة الكويتية من انجازات .

* مدرس بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة في جامعة الكويت
** هذه الدراسة هي تلخيص لدراسة أخرى أصلية تقدم بها الباحث للمجلة .

وهذه الدراسة التي أثرنا أن يكون موضوعها « دور المرأة الكويتية في ادارة التنمية » تهدف الى :

- ١ - بيان مفهوم ادارة التنمية في دولة الكويت واعتمادها على قوة العمل .
- ٢ - عرض تقويمي لمساهمات المرأة الكويتية في ادارة التنمية .
- ٣ - العقبات التي تحول دون الافادة الكاملة من امكانيات المرأة الكويتية .
- ٤ - ما يمكن التوصية به في هذا الشأن .

أولاً

التنمية وإدارتها

مفهوم التنمية :

نخطيء كثيراً ، إذا وفقنا عند مفهوم التنمية بأكثر مما يحتمل في هذه المقدمة التي قد لا يرضى عنها علماء الاقتصاد والاقتصاديون حين يتولون الحديث عن « النمو الاقتصادي » و « التنمية الاقتصادية » ويفرقون بين أنواع مختلفة من النمو (التلقائي - العابر - المخطط) ، وأنواع أخرى مختلفة من التنمية .

ولكن الأهم من ذلك هو ايضاح ان مفهوم التنمية مفهوم نسبي يقع في نطاق الاقتصاد المعياري أو التقديري Normative Economics يتأثر بالأحكام والقيم الشخصية والذاتية لمن يتولى ايضاح هذا المفهوم ومن ثم يتباين مفهوم التنمية الاقتصادية بتباين ما يتطلع اليه الانسان ويعتقد بأنه من أهداف هذه التنمية .

وحتى نخلص الى رأي ، فالاقتصاديون يميزون بين أمرين ^(١) :

النمو : وهو زيادة حقيقية في الناتج القومي ، ونصيب الفرد من هذا الناتج خلال فترة زمنية معينة .

التنمية : وهي بالاضافة لما يعنيه النمو ، تعني تناقصاً في عدد العاطلين عن العمل وعدد الذين يعيشون في حالة فقر مدقع ، وتحسين مستمر في توزيع الدخل بين فئات ومناطق البلد الواحد وتلبية الحاجات الأساسية للانسان من مأكلا وملبس ومسكن ^(٢) .

ولكننا نضيف الى هذا الجانب الاقتصادي للتنمية ، جوانب أخرى تجعل التنمية عملية وطنية شاملة متكامل فيها الجوانب الاقتصادية مع الجوانب الاجتماعية والثقافية والسياسية ، ومفهوم التنمية على هذا النحو يتضمن اعتبارات ومتطلبات أكثر الحاحاً من تلك التي يتضمنها مفهوم النمو^(٣) .

والتنمية هي عملية مخططة وموجهة لإحداث التغيير في اتجاه بناء الدولة أو تطوير هذا البناء هذا التغيير الذي لا ينتظر أن يتم دون وجود خطة تضعها وترعاها السلطة العامة في بلد ما ، مستعينة في ذلك بالمبادئ الرئيسية والفنون المستقرة في عمليات التنمية .

وباختصار ، فان التنمية التي نعنيها ، بل وحين نذكرها في أي مكان من هذه الدراسة ، هي التنمية القومية الشاملة ، متعددة الأبعاد والمستويات ، تلك التي تتطلب تنسيقاً دقيقاً بين قطاعاتها المختلفة وحساب مدخلات كل قطاع ومخرجاته بالنسبة لباقي القطاعات . لأن التنمية الاقتصادية وحدها لا تحقق التنمية المتوازنة ، وأي تنمية تسير وحدها في قطاع من القطاعات ، مهددة بالضياع اذا أغفلت ما يدور في القطاعات الأخرى ، إنها عملية متكاملة شاملة ، النجاح أو الاخفاق في جانب منها يجد أثره وصداه في جوانب أخرى كثيرة .

الكويت وأطوار التنمية :

إذا استعنا في هذا الصدد بما تقدمه إحدى النظريات الاقتصادية الشهيرة وهي نظرية « وولتر روستو » في تفسير أطوار التنمية ، فإنه يمكن التمييز بين خمس مراحل للتنمية ، تمر بها الدول في تطورها وارتقاؤها ، وهذه المراحل هي :^(٤)

- مرحلة المجتمع التقليدي Traditional society
- مرحلة ما قبل الانطلاق (أو الاقلاع) Preconditions for take - off
- مرحلة الانطلاق (أو الاقلاع) Take - off
- مرحلة السير في طريق النضج The drive to maturity
- مرحلة الاستهلاك الواسع High - mass Consumption

ويأخذ البعض على هذه النظرية وتفسيرها لمراحل وأطوار النمو أنها تنفي إمكانية التوقف أو حتى الرجوع الى الوراء ، وكذلك عدم وجود حدود واضحة لبدایات ونهايات هذه المراحل . ولكن تجربة التنمية في دولة الكويت وكذلك بعض دول الخليج تقدم برهاناً لانتقاد آخر يمكن توجيهه الى هذه النظرية ، ويتمثل في إمكانية ان تقفز بعض الدول فوق مرحلة أو أكثر من هذه

المراحل (٥) .

إن الكويت لم تمر بأطوار التنمية التقليدية التي مرت بها معظم الدول النامية أو المتقدمة الأخرى فقد كان دخولها الى مجالات التنمية مفاجئاً . قفز بها في عقد من الزمن الى مرحلة الاستهلاك العالي وهي المرحلة التي تتاح فيها للمواطنين ليس فقط جميع السلع الاستهلاكية الضرورية وكثير من السلع الكمالية ، بل تتحقق لهم فيها ايضاً حالة من الرفاهية الاجتماعية Social Welfare توفر لهم مستوى متميزاً من الخدمات التعليمية والصحية والترفيهية .

ولكن الكويت رغم هذه القفزة الهائلة التي قفزت بها الى مرحلة متقدمة من مراحل التنمية ، لم تزل تعيش عدداً من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية^(٧) التي تنتمي الى مراحل تنمية تجاوزتها أو قفزت فوقها ، خاصة اذا كان مفهومنا للتنمية هو ذلك الذي يعتمد على النمو الاجتماعي المتكامل واشترك المواطنين في تحقيق هذه التنمية على نحو ايجابي وفعال^(٨) .

ورغم الترتيبات التي شرعت الدولة في اتخاذها في مواجهة هذه الظواهر الاقتصادية والاجتماعية^(٩) التي ذكرنا انها تنتمي الى مراحل تنمية مبكرة ، الا ان وجود هذه الظواهر لا يغير من حقيقة المرحلة المتقدمة التي بلغتها الكويت في عملية التنمية ، ولا يغيب عن بالنا ان هذه الظواهر كما تظهر تدريجياً تختفي تدريجياً ، واننا لا نودعها عند الدخول الى مرحلة جديدة ، فضلاً عن اننا ما زلنا نراها في دول متقدمة كثيرة .

إدارة التنمية :

برز اصطلاح « إدارة التنمية » Development Administration وشاع استعماله خلال السنوات القليلة الماضية ، مع زيادة حدة المشكلات الادارية في الدول النامية ، وظهورها بصورة أكثر عمقاً وإلحاحاً ، وقد استخدم هذا التعبير في البداية عن طريق اعضاء جماعة الادارة المقارنة^(١٠) ، ولكن استخدامه كان يبرز اختلافات واضحة في مضمونه .

ففي بعض الأحيان نجد هذا التعبير لا يعني أكثر من « الادارة في الدول النامية »^(١١) الأمر الذي تبرز معه سمات التطور والتغير .

وفي أحيان أخرى كان يقصد بهذا التعبير « عملية التوجيه والتنظيم لتحقيق أهداف التنمية »^(١٢) وهو تعريف من شأنه أن يبرز العمل الموجه بغرض وضع الادارة في المركز الهام والرئيسي لتحقيق أهداف التنمية .

وفي تعريف آخر عرفت إدارة التنمية بأنها « تنفيذ الخطط الاقتصادية الموضوعية ، وبدرجة أقل تنفيذ خطط الخدمات الاجتماعية في الدولة »^(١٣) .

ونود أن نشير الى ما يحدث من خلط أحياناً بين مفهوم مصطلحات أخرى كثيرة ، ومفهوم « إدارة التنمية » ، ومن هذه المصطلحات الأخرى « التطوير الإداري » و « الإصلاح الإداري » ، و « التنمية الادارية » ، وغير ذلك من المصطلحات التي لا يتسع المجال لوضع حدود بينها ، وتحديد نطاق كل منها .

ولكن الذي يهمنا الآن على الأقل هو أن « إدارة التنمية » يقتصر مدلولها ونطاقها على وصف العملية الادارية في الدول النامية التي تضع لنفسها خططاً وبرامج للتنمية القومية الشاملة ، ومن ثم فإن هذا التعبير ، تعبير متقدم ، أكثر دقة وتحصيماً في وصف وتحليل عمل النظام الإداري في هذه الدول ، أو بعبارة أخرى هي « اختيار وتحقيق الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي حددت بمعرفة السلطة في مجتمع ما بطريقة أو بأخرى » (١٣) .

ومعنى ذلك ان ادارة التنمية ليست تعبيراً يمكن اطلاقه على نشاط الجهاز الاداري في جميع الدول النامية على السواء ، بل تصبح كذلك فقط في الدول :

١ - التي تتم التنمية فيها وفقاً لخطّة شاملة .

٢ - التي يوجد فيها خطة أو خطط لتطوير عمليات النظام الاداري تكون مواكبة ومتناسقة مع خطة التنمية الموضوعة .

اعتماد ادارة التنمية في الكويت على قوة العمل :

يعتبر رأس المال أحد المدخلات النادرة التي تفتقر اليها عملية التنمية في كثير من الدول النامية ، ولكن الأمر ليس كذلك في دولة الكويت أو في بعض دول الخليج النفطية الأخرى . حيث تتمتع هذه الدول بفائض في أموالها واحتياجاتها خاصة عقب الزيادة الكبيرة في أسعار النفط في عام ١٩٧٣ ، إذ ارتفعت عائدات الكويت من صادرات النفط الخام عام ١٩٧٣ ، من ٩٩٢,٩ مليون دينار الى ٢,٥٨٨,٢ مليون دينار عام ١٩٧٤ .

وفي مواجهة هذه الوفرة في رؤوس الأموال والاحتياجات ، كانت هناك ندرة ملموسة في مدخلات أخرى للتنمية ، وهي قوة العمل اللازمة بمستويات ومهارات مختلفة لإدارة هذه التنمية والاضطلاع بمسؤولياتها . ولم تقتصر المشكلة على ندرة قوة العمل ومحدوديتها ، انما صاحبها بعض المشكلات والخصائص الأخرى التي ترجع الى تنوع مصادر العمالة وعدم تجانسها واختلافاتها اللغوية والاجتماعية وتنوع مستوى مهاراتها .

ومن ثم فإن دور المرأة الكويتية يبرز في اطار هذه المشكلة كأحد الحلول الهامة والرئيسية

لادماج المرأة في عملية التنمية وتصحيح جوانب الخلل الهيكلي والنوعي في مدخل هام من مداخل ادارة التنمية .

ثانياً

الاطار العام لمساهمات المرأة الكويتية في ادارة التنمية

في ضوء مجموعة المفاهيم الأولية التي عرضناها ، يمكن من زاوية منهجية بحثة أن نلمس دور المرأة الكويتية على مستويين هما :

أولاً - مستوى اقتراح واختيار السياسات العامة للتنمية .

ثانياً - مستوى تنفيذ هذه السياسات .

ونعرض فيما يلي لمساهمات المرأة الكويتية في كل من هذين المستويين :

أ - مساهمات المرأة الكويتية في اقتراح واختيار السياسات العامة للتنمية :

السياسات العامة للتنمية ، هي مجموعة المبادئ والتوجيهات ، والاطار العام الذي تتم في داخله كافة نشاطات التنمية في مستوياتها المختلفة ، في توافق وانسجام .

وفي النظم الديمقراطية تكون هذه السياسات تعبيراً عن آراء المواطنين واستجابة لتطلعاتهم ، وهذه الآراء والتطلعات قد تختلف مساراتها وقنواتها وصور التعبير عنها ، الا أنها في النهاية ينبغي أن تعبر عن آماني المواطنين وتطلعاتهم بصورة كاملة وصادقة وليس معنى ذلك أن مجرد التعبير عن الأماني والتطلعات ، كافٍ في حد ذاته لاضفاء الديمقراطية على نظام أو آخر ، انما يرتبط بذلك ولا ينفصل عنه ما تتخذه الدولة من خطوات عملية لتنفيذ ما يتطلع اليه المواطنون ، وما توفره من نظام اداري سليم يضطلع بمسؤوليات التنمية ، ويوفر لها متطلباتها ، ويوضح شكسبير هذا المعنى في عبارته المشهورة « دع الحمقى يتناقشون حول اشكال الحكومات ، فإن أفضلها إدارة هو أفضلها قاطبة »^(١٤) .

وفي الحقيقة ، فإن الدور الذي تتولاه الدولة ممثلة في مؤسساتها وأجهزتها المختلفة لا يقتصر على تنفيذ السياسات العامة للتنمية ، فإن أجهزة ومؤسسات الدولة تقوم هي ايضاً بواجب أساسي في اقتراح ورسم هذه السياسات ، يؤهلها لذلك معاشتها لمشكلات التنفيذ وتلمسها عن قرب لاحتياجات المواطنين .

نخلص من ذلك الى أن عملية اقتراح واختيار السياسات العامة للتنمية هي واجب مشترك

بين المواطنين من ناحية ، ومؤسسات واجهزة الدولة من ناحية أخرى ، تلك المؤسسات والأجهزة التي لم يعد دورها يقتصر على تحقيق السياسات العامة وتنفيذها .

ويمكننا الآن أن ننظر الى دور المرأة الكويتية في اقتراح ورسم السياسات العامة للتنمية من ناحيتين :

الأولى : باعتبارها مواطنة في هذا المجتمع ، لها ما للرجل من حق المواطنة .

الثانية : باعتبارها عضواً في مؤسسات واجهزة الدولة ، تشغل مواقع قيادية تؤهلها لاقتراح سياسات التنمية والاختيار بينها .

ومهما كانت الناحية التي ننظر منها الى دور المرأة ، فإن هذه النظرة تركز الى أمرين هما :

١ - خطوات النضج والتأهيل التي اتخذتها المرأة الكويتية :

تخطىء المرأة الكويتية اذا هي انتظرت ان يأتيها الرجل بدعوة لمشاركته في رسم السياسات العامة للتنمية ، أو أن يتفضل الرجل يوماً بتقرير بعض حقوقها في هذا الصدد . فمثل هذا اليوم لن يأتي ، كما لم يأت في مجتمع آخر وبالتالي فإن الندوات والمؤتمرات والدراسات التي تطالب بتقرير حقوق المرأة في العمل تصبح ضعيفة التأثير ما لم تقدم المرأة نفسها النموذج والقدرة على ارتياد مواقع العمل المختلفة وشغل مسؤولياتها .

إن هذا الدور بصفة خاصة ، دور الاشتراك في رسم سياسات التنمية ، وتقرير الكيفية التي تدار بها عملياتها ، لن تناله المرأة إلا بانتزاعه وإقناع الآخرين بجدارتها ومسئوليتها في تحمله ، وحتى يتم ذلك فإن عدداً من الترتيبات والخطوات يتعين على المرأة - قبل غيرها - ان تبادر باتخاذها لصقل قدراتها ، وإنضاج كفاءتها .

وفي إطار هذا التأهيل فإن المرأة الكويتية قد خطت خطوات واسعة ولملموسة ، فاقت خطوات الرجل ، كما ان الاتجاهات المستقبلية تنبىء عن استمرار هذه الخطوة واتساعها في السنوات القادمة .

ونستعين في التدليل على ذلك بعرض مؤشرين هامين ، نراهما يكشفان عن مدى تأهيل المرأة الكويتية لتولي دورها في رسم سياسات التنمية . وهذان المؤشران هما :

الخريجات من جامعة الكويت :

توضّح الاحصاءات ان إجمالي عدد خريجات جامعة الكويت منذ تخريج أول دفعة من

كلياتها عام ١٩٧٠/٦٩ ولمدة عشر سنوات تالية قد بلغ ٤٦٥٨ خريجة بينما بلغ عدد الخريجين الذكور ١٦٦٧ خريجاً ، وبعبارة أخرى فإن نسبة الخريجات من جامعة الكويت يمثلن ٦١٪ من إجمالي خريجي الجامعة بينما يمثل الخريجون الذكور ٣٩٪ من العدد الاجمالي .

وبالنسبة للكويتيين فإن هذه النسبة بين الذكور والإناث تمضي بشكل أوضح في نفس الاتجاه حيث بلغ عدد الخريجات في الفترة من ١٩٧٠ / ١٩٧١ الى الفصل الدراسي الأول من العام ١٩٨٠ / ٧٩ عدد ٢٣٢٨ خريجة مقابل ١٢٩٦ خريجاً من الذكور عن نفس الفترة أي أن النسبة ٦٤٪ إناث ، و ٣٦٪ ذكور^(١٥) .

الخريجات من معاهد التعليم الفني :

توضّح الاحصاءات ايضاً أن عدد خريجات معاهد التعليم الفني التابعة لوزارة التربية (معهد التربية للمعلمات - المعهد التجاري للبنات - المعهد الصحي) ، منذ عام ١٩٧٦/٧٥ وخمسة أعوام متصلة آخرها عام ١٩٨٠/٧٩ قد بلغ ٢٦٦٨ خريجة بينما كان عدد الخريجين الذكور (من معهد التربية للمعلمين - المعهد التجاري - معهد التكنولوجيا) هو ١٥٤٢ خريجاً وبعبارة أخرى فإن نسبة الخريجات من معاهد التعليم الفني يمثلن ٦٣٪ من إجمالي خريجي هذه المعاهد ، بينما يمثل الخريجون الذكور ٣٧٪ فقط من العدد الاجمالي^(١٦) .

وبدراسة هذين المؤشرين نخلص الى أن المرأة الكويتية تمثل حتى الآن نسبة قدرها ٦٢٪ تقريباً من إجمالي خريجي المعاهد الفنية - بعد الثانوية العامة - وكليات جامعة الكويت . بينما يمثل الذكور ٣٨٪ من هؤلاء الخريجين (ملحق ١ ، ٢) . وحتى إذا وضعنا في حسابنا حقيقة ان بعض الشباب الكويتي من الذكور يجد طريقة لاستكمال دراسته - بعد الثانوية العامة - في المعاهد والجامعات العربية والأوروبية ، وان بعض الإناث لا يتجهن للدراسة بالخارج تحت تأثير بعض الأعراف والتقاليد ، فإن ذلك لن يغير من الاتجاه العام لنسبة الخريجات ، خاصة مع وجود أعداد متزايدة ايضاً من الإناث صرن يتجهن للدراسة بالخارج (تقرير إدارة البعثات والعلاقات الثقافية - وزارة التربية ١٩٧٩) .

وإذا كانت المؤشرات السابقة يمكن أن توضح إمكانات المرأة الكويتية - كمواطنة - للمساهمة في رسم سياسات التنمية ، فإنه يبقى أن نبحث في مدى قيامها فعلاً بهذا الدور من خلال أدوارها القيادية والتنفيذية في المجتمع .

ويلاحظ بصفة عامة أن القيادات الادارية الكويتية هي إما من كبار السن الذين لم يحصلوا على التعليم والتدريب الكافيين لشغل مسئولياتهم بكفاءة وفعالية وإما من صغار السن المتعلمين الذين تعوزهم الخبرة والمران . اما بالنسبة للقيادات الادارية الوافدة فيلاحظ كذلك انها لم

تندمج في المجتمع الكويتي ، ولم تحصل على الاستقرار الكافي ، وهي أقل المجموعات الوافدة شعوراً بالأمان والاستقرار^(١٧) .

وتشير تقارير كثيرة الى انه من المتوقع أن تشهد الكويت في بداية الثمانينات عجزاً واضحاً في القيادات الادارية ، وتقدر دراسة لمجلس التخطيط حاجة الكويت الى المديرين عام ١٩٨٠ بـ ٢٥٥٠ كما تقدر الحاجة من الرؤساء التنفيذيين في الحكومة بـ ٤٠٠٠ ، ويلاحظ بصفة إجمالية ازدياد حاجة الكويت الى هذه الفئات عاماً بعد عام ، كما يتضح من البيان التالي :

احتياجات الكويت في القطاع الحكومي من المديرين العامين والرؤساء التنفيذيين (١٨) :

عام ١٩٨٠	عام ١٩٧٥	
٢٥٥٠	٢١٣٥	من المديرين
٤٠٠٠	٣٣٥٠	من الرؤساء التنفيذيين

وإذا بحثنا عن مكان المرأة بين فئتي المديرين والرؤساء التنفيذيين في مؤسسات الدولة ، فنصل الى حقيقة مؤداها أن دور المرأة محدود للغاية في هاتين الفئتين حيث لا يزيد عددهن عن الخمسين ، ومن ثم فإن تأثيرها وإسهامها القيادي والتنفيذي في تقرير سياسات التنمية هو تأثير محدود كذلك . (إحصاء القوى العاملة في القطاع الحكومي ، وزارة التخطيط ، فبراير ١٩٧٨) .

ولعل محدودية هذا الدور ترجع الى حداثة دخول المرأة الكويتية الى مجال العمل والتوظيف ، وسبق الرجل لها في هذا المجال . ولكن السنوات القادمة ستشهد تحولاً ملحوظاً في هذا الصدد ، خاصة مع وجود نماذج ناجحة لعدد من القيادات الادارية والتنفيذية من الكويتيات اللاتي أثبتن جدارتهن وقدرتهن في هذا المجال ، ليس على الصعيد الوطني فحسب ، وإنما على الصعيد الدولي كذلك .

٢ - المشاركة الشعبية :

ربما كان واضحاً أن المشاركة الشعبية ، تعني شيئاً أبعد وأعمق من المشاركة السياسية حيث تعتبر هذه الأخيرة صورة من درجات المشاركة الشعبية ، ولكنها درجة متقدمة ، تحدث غالباً حيناً يتأكد دور المرأة في المجتمع من خلال إسهامها المباشر في قضايا التنمية ، بصورة لا يبقى معها الا ان يمتد دور المرأة ووجودها الى مجال التشريعات والقوانين المنظمة لحياة المجتمع وشئونه .

وتعتبر المشاركة الشعبية من جانب المرأة خطوة ضرورية تدفع بها الى المشاركة السياسية ، كما ان التنظيمات والجمعيات والهيئات التي تشارك المرأة من خلالها في شئون مجتمعها ، تعتبر مدارس لاعداد وتأهيل المرأة للقيام بدورها السياسي وتقرير حقها السياسي بشقيه في الانتخابات والترشيح .

والمشاركة الشعبية هي إحدى وسائل الاسراع بالتنمية في كثير من دول العالم النامية والمتقدمة على السواء ، ففي الدول النامية كانت هذه المشاركة هي الوسيلة الأساسية في تنمية وتطوير المناطق الريفية ، كما عملت في الدول المتقدمة على تحسين الظروف الحياتية والمعيشية لسكان المناطق الفقيرة والمتخلفة في المدن الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية ، وكندا وكثير من الدول الأوروبية .

وهذه المشاركة لها أشكال شتى ، وأهداف شتى ، وهي تأخذ أشكالها وأهدافها من ظروف مجتمعها وتحدياته ، ومن ثم فهي لا تصبح كذلك اذا هي انفصلت عن تطلعات مجتمعها أو انعزلت عن مشكلاته ، أو جعلت أهداف فئة أو شريحة اجتماعية معينة هي شاغلها ومحور حديثها .

وعلى هذا النحو يمكن أن نتصور أبعاد المشاركة الشعبية في اتجاهين ^(١٦) :

الاتجاه الأول : هو اتجاه أفقي بين المواطنين بعضهم البعض على نحو تنمو معه روح التكافل والتضامن والرغبة في العمل المشترك من أجل تنمية المجتمع .

الاتجاه الثاني : هو اتجاه رأسي تتكامل فيه جهود المواطنين - في المستوى الأفقي - مع جهود الهيئات الحكومية والرسمية من أجل تحسين الظروف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للمواطنين .

إن ثمة مجالات كثيرة تستطيع المرأة أن تسهم فيها بصورة فعالة ومثمرة ، وهي مجالات يتعذر تماماً على الحكومة بأجهزتها ومؤسساتها المختلفة - حتى مع توفير الامكانيات - ان تتحمل مسئوليتها بمفردها . ومهما كانت الجهود الحكومية المبذولة ، فهي معرضة للاجهاض والفشل على يد مواطنين لا يتحمسون للمشاركة ، ولا يتعاونون في سبيل لإنجاح هذه المهام .

ان المرأة بطبيعتها ، وبطبيعة تأثيرها ودورها في المجتمع ، مرشحة لأن تتولى الدور الأساسي في هذه المشاركة ، فهي الأم والزوجة ، والأخت والمعلمة التي يمكنها أن تقوم بدور مؤثر وأساسي في هذه المجالات المطروحة .

وانها حقيقة ، يلمسها كثيرون ، ان المرأة الكويتية وبعض الجمعيات النسائية ، قد توارت عن هذه المجالات ، وقدمت عليها مجالات أخرى لا نزع بمعدم أهميتها ، ولكننا نراها في

مرتبة تالية من مراتب الأهمية ، لأنها مجالات لا تمس مباشرة قضايا التنمية ، ولا تسرع بدفع عجلتها ، حتى صار الانطباع الموجود لدى الكثيرين ، ان النشاط العام للمرأة الكويتية قد غلبت عليه مظاهر الترف ، وأحاديث « شاي الضحى » .

وإذا كان هدف هذه الدراسة هو إدماج المرأة في التنمية وقضاياها فإنه يصبح أمراً ضرورياً أن يتم التنسيق بين جهود الجمعيات والهيئات النسائية الكويتية والأجهزة المماثلة أو المرتبطة بنشاطها في مؤسسات واجهزة الدولة ، ليس هذا فحسب ، بل ينبغي أن يكون هناك تواجد للمرأة في المجالس واللجان والتنظيمات المعنية بتحديد أهداف التنمية ورسم سياساتها والتخطيط لها .

وتمثيل المرأة في هذه المجالس واللجان ، لا ينبغي أن يكون من باب التكريم والاسترضاء ، فحينئذ ستقتل الوسيلة الغاية ، ولكنه تمثيل يهدف فعلاً الى تحريك نصف المجتمع والوقوف على آرائه ووجهات نظره في قضايا التنمية ، الأمر الذي يتطلب بالتالي وجود ارتباط بين هؤلاء اللاتي يتم اختيارهن للعمل ضمن هذه المجالس واللجان وبين قنوات أخرى تنظم فيها المرأة الكويتية بالرأي والمشاركة .

ب - مساهمات المرأة الكويتية في تنفيذ السياسات العامة للتنمية :

قد تختلف مساهمات المرأة في اقتراح ورسم السياسات العامة للتنمية من مجتمع لآخر ، بحسب قنوات المشاركة المتاحة لها ، ووفق المستوى التعليمي والثقافي الذي بلغته . ولكن مساهمات المرأة في تنفيذ هذه السياسات وتولي مسئولياتها العملية ، يصبح واجباً يومياً ، على المرأة أن تقوم به . وقد تكون هذه المساهمة أمراً بالفطرة والطبيعة حين تقوم المرأة بواجباتها في رعاية أسرتها ، ومساعدة زوجها في الزراعة أو الصيد ، أو في انتاج بعض الصناعات الحرفية والبيئية الصغيرة ، قد يكون الأمر كذلك ، ولكن المساهمة التي نعنيها ، ونرمي اليها ، هي تلك المساهمة الفعالة ، التي يتم تخطيطها ، والإعداد المسبق لها ، ورسم مجالاتها^(٢٠) ، وتحديد أولوياتها .

وفي إطار هذا المعنى ، فإنه يمكن عرض حدود هذه المساهمات ومجالاتها تحت موضوعين نراهما يعبران عن عمق هذه المساهمة ومداهما وهما :

- مساهمة المرأة المباشرة في قوة العمل .
- مساهمة المرأة في تنمية السلوكيات المواتية لعملية التنمية .
- وفي الصفحات التالية نعرض لهذين الأمرين .

١ - المساهمة المباشرة في قوة العمل (٢١) :

تسير إحصاءات العمالة في دولة الكويت على اعتبار قوة العمل هي مجموع السكان الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فأكثر (٢٢) ، وهؤلاء هم فئتان :

- فئة الذين يعملون فعلاً .

- فئة المتعطلين حالياً عن العمل ولكنهم قادرون على العمل ويرغبون فيه .

وهاتان الفئتان تكونان قوة العمل المتاحة والتي يمكن أن تشارك في عملية التنمية .

وتوضّح الأرقام التالية نسبة مساهمة قوة العمل الكويتية الى إجمالي السكان الكويتيين على النحو التالي :

نسبة قوة العمل الكويتية (الذكور والإناث) الى إجمالي السكان الكويتيين (٢٣)

عام	ذكور	أنثى	إجمالي
١٩٥٧	%٤٣,٩	%٠,٧	%٢٢,٩
١٩٦٥	%٣٧,٢	%١,٠	%١٩,٥
١٩٧٠	%٣٦,١	%١,٢	%١٨,٨
١٩٧٥	%٣٥,٧	%٣,٢	%١٩,٥

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي :

- انخفاض نسبة إسهام قوة العمل الكويتية الى مجموع السكان بصفة عامة .

- انخفاض نسبة إسهام قوة العمل الكويتية من الإناث بشكل خاص .

ولكن ثمة أمور تدعونا الى التفاؤل بشأن مساهمة المرأة الكويتية في قوة العمل هي :

- إقبال المرأة الكويتية على العمل بصورة متزايدة كما تظهرها أرقام المشتغلات في سنوات

التعداد التالية :

عام ١٩٦٥	١٠٠٢
عام ١٩٧٠	٢٠١٧
عام ١٩٧٥	٧٣٠٥

- ان مساهمة المرأة الكويتية في قوة العمل وان كانت محدودة عددياً ، الا انها تتسم بالفاعلية والتأثير ، ويرجع ذلك الى المستوى التعليمي لمفردات قوة العمل من الاناث ، والذي يعكس خصائص تعليمية لا نجدها بين قوة العمل من الذكور .

وتظهر الدراسات ان نسبة الأميات قد انخفضت بين الاناث في قوة العمل من ٨٢,٢٪ عام ١٩٦٥ الى ٧٤,٢٪ عام ١٩٧٠ الى ١٠,١٪ عام ١٩٧٥ ويقابل ذلك زيادة في عدد الحاصلات على الشهادة الثانوية ، والشهادات بعد الثانوية وأقل من الجامعية من ١٪ عام ١٩٦٥ الى ٢,٦٪ عام ١٩٧٠ الى ٤٤,٨٪ عام ١٩٧٥ . ليس هذا فحسب بل ان نسبة الحاصلات على الدرجة الجامعية وما فوقها قد صارت ١٣,٩٪ عام ١٩٧٥ بينما هذه النسبة بين قوة العمل من الذكور ٣٪ في نفس العام^(٢٤) .

المرأة وقوة العمل الحكومية الكويتية :

عرضنا فيما سبق لمساهمة المرأة الكويتية في قوة العمل بشكل عام ، ومن المفيد الآن أن نكون أكثر تحديداً بأن نعرض لهذه المساهمة في القطاع الحكومي ، وهو القطاع الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإدارة التنمية ، وتتناوبه معظم مسئولياتها . وتظهر الدراسات أن مساهمة المرأة الكويتية في قوة العمل الحكومية قد بلغت ١١,٩٪ عام ١٩٧٢ ، ١٨,٢٪ عام ١٩٧٦ من إجمالي فئات العاملين بالحكومة (موظفون ومستخدمون وعمال) .

توزيع قوة العمل الحكومية حسب النوع

	١٩٧٦		١٩٧٢		
	عدد	٪	عدد	٪	
ذكور	٣٨٢٧٥	٨١,٨٪	٣٠٤٦٤	٨٨,١٪	
(اناث)	٨٤٩٤	١٨,٢٪	٤١١٣	١١,٩٪	
إجمالي	٤٦٧٦٩	١٠٠٪	٣٤٥٧٧	١٠٠٪	

أما عن خصائص قوة العمل الكويتية - في القطاع الحكومي - من الاناث ، فإنه يلاحظ بشأنها ما يلي :

١ - انها ذات خصائص تعليمية متميزة حيث تبلغ نسبة الكويتيات العاملات في الحكومة عام ١٩٧٦ والحاصلات على شهادة الثانوية ، وشهادات دون الجامعية ٢, ٤٣٪ كما تبلغ نسبة الجامعيات منهن ٢, ١٥٪ . بينما تبلغ هذه النسبة بين الذكور العاملين في نفس العام في القطاع الحكومي ٧, ١٠٪ ، ٥, ٤٪ على التوالي^(٢٥) .

ويرجع هذا التفاوت الواضح في الخصائص التعليمية لقوة العمل بين الذكور والاناث في القطاع الحكومي الى ان عدد العاملين الذكور يضم فئتي المستخدمين والعمال بصورة تزيد كثيراً عنها بين الاناث حيث يبلغ افراد هاتين الفئتين ١٨٣٢٨ والموظفين ١٩٩٤٧ موظفة ، وأمر طبيعي ان تكون الخصائص التعليمية للمستخدمين والعمال دون مستوى الشهادة الثانوية .

٢ - أن المرأة الكويتية تتركز مساهمتها في قوة العمل في القطاع الحكومي كما ان مساهمتها داخل هذا القطاع تتركز في جهتين هما وزارة التربية ، ووزارة الصحة^(٢٦) .

٣ - أن مساهمة المرأة الكويتية في العمل الحكومي تتركز في المهن العلمية والفنية ، حيث نجد عدد المشتغلات في هذه المهن ٤٦٠٣ بنسبة قدرها ٢, ٥٤٪ من إجمالي الاناث الكويتيات العاملات في الحكومة عام ١٩٧٦^(٢٧) .

٤ - ان إجمالي مساهمة المرأة الكويتية في العمل الحكومي لا تزال محدودة حيث تمثل ٢, ١٨٪ عام ١٩٧٦ من إجمالي فئات العاملين بالحكومة .

وفي تفسير الأسباب الخاصة بضعف مساهمة المرأة الكويتية في العمل الحكومي نشير الى ما خلصت اليه احدى الدراسات الميدانية التي أعدت في بداية هذا العام حول بعض مظاهر الخلل في هيكل العمالة في الجهاز الحكومي^(٢٨) . حيث ترتب الدراسة هذه الأسباب على النحو الآتي وفقاً لآراء عينة البحث وهي تضم وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين والمديرين :

١ - التقاليد الاجتماعية التي تحول دون عمل المرأة .

٢ - قلة نسبة المتقدمات للعمل .

٣ - عدم ملاءمة طبيعة العمل للمرأة .

مساهمة المرأة الكويتية في قوة العمل بمؤسسات التنمية (القطاع العام) :

لا تقتصر ادارة التنمية على الجهاز الحكومي بوزاراته واجهزته المختلفة ، إنما توجد مؤسسات عامة ووحدات اقتصادية مملوكة للدولة ، تتولى دوراً هاماً ورئيسياً في وضع خطط التنمية موضع التنفيذ والتحقيق ، من هذه المؤسسات والوحدات : مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية ، مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، بنك الكويت المركزي ، بنك التسليف والادخار ،

شركة نفط الكويت ، شركة البترول الوطنية ، شركة المواصلات الكويتية ، شركة مطاحن الدقيق الكويتية ، الصندوق الكويتي للتنمية .

ورغم عدم وجود مصادر دقيقة يمكن الاعتماد عليها في بيان توزيع العمالة بهذا القطاع ، الا انه يمكن الاشارة الى أحد المؤشرات الهامة التي أظهرتها دراسة حول توزيع خريجي كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية من الكويتيين على الجهات السابق الاشارة اليها^(٢٢) فقد أظهر هذا التوزيع أن الخريجين الذكور يمثلون ٥٤,٥ ٪ ، والاناث ٤٥,٥ ٪ ومعنى ذلك ان المرأة الكويتية لم تتخلف عن الرجل الكويتي في تولي مسئوليات العمل بهذا القطاع الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمهام التنمية .

ورغم ان اهتمامنا يتجه الى مؤسسات ادارة التنمية وقياس مدى مساهمة المرأة الكويتية في قوة العمل بهذه المؤسسات ، الا أنه لن يخل بذلك أن ترد الاشارة الى أنه في الوحدات الاقتصادية بالقطاع الأهلي اظهرت نفس الدراسة السابقة أن المرأة الكويتية كان لها هذا الدور المتقدم في مجالات العمل المختلفة ، ففي عينة دراسية شملت : بنك الكويت الوطني ، البنك التجاري ، البنك الأهلي ، بنك الخليج ، شركة الكويت للتأمين ، وشركة العقارات المتحدة كان خريجو كلية التجارة الذكور يمثلون ٤٧ ٪ بينما الاناث ٥٣ ٪ من إجمالي خريجي الكلية العاملين بهذه الجهات .

٢ - تنمية السلوكيات الموازية لعملية التنمية :

تواجه الكويت ، كما تواجه كثير من الدول النامية الأخرى ، خاصة في الدول النفطية بمنطقة الخليج والجزيرة العربية عدداً من السلوكيات السلبية غير الموازية لادارة التنمية كما تفتقر في ذات الوقت الى عدد من السلوكيات الايجابية التي تساند عملية التنمية وتضاعف من احتمالات نجاحها .

وتستطيع المرأة الكويتية ان تعالج ما لا يتفق مع متطلبات التنمية من سلوك ، وان تنمي في ذات الوقت عدداً من السلوكيات الجديدة التي تسرع بالتنمية ، وتزيد من فاعليتها .

ان الاسراف على سبيل المثال صار طابعاً مميزاً لكثير من نساء الكويت ، ومظاهر الترف التي صارت تحيط بها نفسها تبدد كثيراً من وقتها ومالها ، على نحو لا تمارسه النساء في دول متقدمة كثيرة .

واذا كان من حق الجيل الحاضر ، ان ينعم بما أفاء الله به سبحانه وتعالى على هذا الوطن ، وان يحدث بنعمة الله ، فان الحديث بنعمة الله يكون بالمحافظة على هذه النعمة وتنميتها واداء حقها .

ان دور ربة البيت الذي تقوم به حالياً، هو دور استهلاكي، اكثر منه انتاجي، وإذا كان عمل ربات البيوت في دول أخرى يمكن تصنيفه في مجال الاضافة الحقيقية للدخل القومي ودخل الأسرة، فان الأمر في الكويت يختلف الى حد كبير، بعد أن أسلمت المرأة الكويتية أمور بيتها وتربية أبنائها لغيرها، ولم يعد لها بعد ذلك إلا أحاديث ينشرها الصباح ليطويها المساء.

ان حياة ربة البيت المتفرغة لشئون بيتها وأسرتها هي في حد ذاتها اضافة حقيقية الى دخل الأسرة، وهي صورة من صور المشاركة في الانتاج^(٢٠). ونحن لا نمانع أن تقر المرأة الكويتية المثقفة في بيتها، فهي أقدر من غيرها على إدارة بيتها وتربية أولادها والقيام بواجباتها كربة بيت ناجحة، وتستطيع في ذات الوقت ان تشارك في كثير من مشروعات خدمة البيئة والنشاط العام. ولكن الذي لا ينبغي ان يغيب عن التفكير ايضاً هو انه يوجد حالياً حوالي مائة الف من ربات البيوت الكويتيات لا يعملن^(٢١)، في وقت يزداد فيه الاعتماد على قوة العمل الوافدة بصورة مضطردة مما جعل بعض المسؤولين عن التخطيط ينبهون الى نتائج هذه الزيادة بقولهم ان ما تشهده الكويت حالياً ليس هجرة وافدة للقوى العاملة فقط بل هو ايضاً هجرة سكانية متكاملة الملامح مما يتطلب نظرة جادة لطبيعة التركيب السكاني كما تعكسه نسبة المساهمة وتأثيرها على التنمية^(٢٢).

ونتيجة لذلك فإن امرأة كويتية واحدة تتجه الى سوق العمل يمكن أن توفر جلب أسرة بأكملها من العمالة الوافدة لا يعمل فيها سوى الرجل، فضلاً عما يمثل ذلك من تخفيف على مرافق وخدمات الدولة.

ان هذه المسألة، بقدر أهميتها، لا تقلقنا، فثمة شواهد تؤكد اتجاه المرأة الكويتية بدرجة كبيرة الى العمل تحت تأثير بعض الضغوط الاقتصادية التي صارت الأسرة الكويتية تواجهها مثل مشكلة السكن، وضيق مسكن الأسرة، حيث تشترك بعض الأسر في مسكن واحد، وعدم كفاية الموارد لسد الاحتياجات والتطلعات المتزايدة، ووجود نسبة تقدر بحوالي ٤٥٪ من الاناث من سن ١٨ الى ٣٠ سنة غير متزوجات^(٢٣).

وأخيراً فان أنماط السلوك المواتية لعملية التنمية، ليست هي تلك التي تسلكها المرأة الكويتية ذاتها، بل هي ايضاً تلك التي تغرسها في أبنائها والمحيطين بها، فالأم هي المعين الأول الذي ينهل منه الأبناء سلوكهم، وعلى يديها تتشكل تصرفاتهم ونظرتهم لما حولهم.

إن نظرة جديدة، وأنماط سلوكية جديدة، ينبغي خلقها وتنميتها في حياة الأسرة الكويتية، والمرأة هي السبيل المباشر لبناء هذه السلوكيات في مجالات كثيرة مثل أنماط المأكول والملبس والسكن، وقضاء أوقات الفراغ، والنظرة الى قيمة الوقت، والتزامات المواطنة، وغلاء المهور، وغير ذلك كثير.

ثالثاً

العقبات التي تعوق تقدم المرأة الكويتية نحو دورها في إدارة التنمية

أوضحنا فيما سبق أن طاقات المرأة الكويتية وإمكاناتها غير مستخدمة استخداماً كاملاً أو فعالاً ، وإن غاية مساهمتها في قوة العمل تقدر بحوالي ٣٪ . وأكثر من ذلك ، فإن نسبة اللائي وصلن الى مستويات الادارة العليا لا تزيد عن ١٪ من هذه النسبة السابقة ، ويمكن للانسان العادي ان يذكر جميع أسماء اللائي يشغلن هذه المواقع .

ولا يقتصر الأمر على ذلك ، إذ يلاحظ ايضاً وجود فجوة بين أجور الرجال والنساء ، وأن النسبة الغالبة من قوة عمل الاناث توجد في المهن والوظائف الدنيا .

ويشور السؤال : لماذا ؟

ان ثمة عقبات نراها تقيد حركة المرأة عموماً ، والمرأة الكويتية بصفة خاصة ، وتؤثر سلباً في سعيها لتحقيق هذه المساواة ، ويمكن القول أن هذه العقبات رغم اختلاف صورها ومصادرها ترجع الى طبيعة الاطار الثقافي الذي نشأت فيه المرأة ، والذي ظل يصاحبها في حياتها .

تذكر الدكتور مارجريت فن^(٢٤) أن النظرة للمرأة في اطار الثقافة الاجتماعية ذات شقين ، وإن هذه النظرة للنساء - في اطار هذه الثقافة - تعتمد على اعتبارهن هدفاً للجنس أو للخدمة . ونتيجة لهذه النظرة ، استقر التكوين الاجتماعي للمرأة على جعلها أسيرة لأمرين : انها نموذج للجنس ، ونموذج للخدمة ، وعلى حد تعبيرها تقول^(٢٥) :

(The process of socialization for women emphasizes Sexism and servitude)

وتقدم الباحثة أول دليل على ذلك بقولها ان قاموس Webster يعرف العمل بأنه ممارسة القوة العضلية أو الذهنية لانجاز شيء ما مقابل أجر^(٢٦) . ولذا فإن مكاتب الاحصاء والتعداد وإحصاءات العمل تقصر نشاطها على إحصاءات العمل المدفوع فقط ، وتستبعد تبعاً لذلك ربات البيوت من احصاءات العمل . . . وتخلص الى ان تعريف وبستر يتضمن في طياته معنى العبودية Serfdom وان احصاءات العمل تركز هذا المعنى وتعمقه .

وعلى الجانب الآخر ، فإن الاطار الاجتماعي لهذه الثقافة يكرس استقلالية الرجل ، وعمله وتفوقه الوظيفي ، وحتى حينما تعالج الجنس عند الرجل ، تعالجه في توجهه الى المرأة ، وحرية في التعبير عن ذلك . .

ان هذه المعاني وغيرها ، يتم التعبير عنها في صور كثيرة وبطرق مختلفة ، نجدها في استجابات الأطفال وطاعتهم لأبائهم ، في لعب الأطفال التي يتم تصميمها واختيارها ، وفي دور الولد والبنت في الأسرة ، حتى استقر في ضمير المرأة انها مخلوقة صنعت من كل شيء جميل ، ويصور ذلك مثل يقول ان البنت صنعت من السكر والتوابل وكل شيء لطيف (Suger and spice and every thing nice)

لقد أدت هذه النظرة للمرأة الى سلسلة اخرى من الافتراضات القائمة على إضعاف جانب المرأة ، ويكاد يذكر كل منا لحظة قال فيها « ان المرأة ضعيفة » . هذا صحيح اذا كنا في مشادة أو عراك أو أي شكل آخر من أشكال استخدام العضلات ، ولكننا نعلم ايضاً ان متوسط عمر المرأة أطول من متوسط عمر الرجل ، وان توقعات اعمارهن اطول عادة من اعمار الرجال لعدة سنوات .

ان الرجال قد صبووا في قوالب اجتماعية منذ الصغر على انهم مستقلون ، أقوياء ، مشاركون وإيجابيون ، ومن ثم تشكلت انماطهم في هذا الاطار ، بينما المرأة ، صبت في قالب آخر ، على انها ضعيفة ، حساسة ، مرهفة ، عاطفية ، تنتظر الآخرين ، وتعتمد عليهم ، ومن ثم تشكلت ايضاً في هذا الاطار ، ومضى تكوينها الاجتماعي يكرس ذلك ويعمقه .

ولعله من المناسب الآن بعد أن أشرنا الى دور الاطار الثقافي والاجتماعي الذي تكونت فيه المرأة في خلق مجموعة العقبات التي تقعد بها عن المساهمة الفعالة في ادارة التنمية ، أن نتناول هذه العقبات في مجموعتين :

المجموعة الأولى : عقبات من داخل المرأة .

المجموعة الثانية : عقبات من خارج المرأة .

١ - عقبات من داخل المرأة :

وتتلخص هذه العقبات في هذه النظرة السلبية التي تنظر بها المرأة الى قدراتها وقيمتها . حيث تميل الى الاعتقاد بأن دورها هو دور المستسلم ، وفي ذات الوقت تركز اهتمامها على جاذبيتها ، ورقتها وكونها في خدمة الآخرين ، وهي بذلك تقوم من جانبها بتكريس الفكرتين الأساسيتين عنها بأنها نموذج للجنس والاستعباد .

ان نصائح الآباء ، والمعلمين ، وحتى الاعلانات ، تركز في كل وقت القول بأن قيمة الفتاة تقاس بمدى جاذبيتها للجنس الآخر ، ومن ثم عليها أن تبدو جذابة للجميع (A girl's worth is measured by her attractiveness to the apposite sex)

وهذه الجاذبية لن تتوفر لها الا اذا أخضعت نفسها ، وأسلمت قيادها ، فإذا كانت ذكية فطنة ، فعليها ان تحفي هذا الذكاء والا تبادر باظهاره ، واذا كانت تتمتع بقوة عضلية فيمكنها ان تتحدى ، ولكن ليس عليها ان تتفوق أو تكسب التحدي ، وكان أن ترتب على ذلك تردد المرأة في اتخاذ القرارات او القدرة على التصرف ، وصارت نصائحنا لها بتجنب المخاطرة وان تسلك دائماً اسهل الطرق وأمنها . وصرنا نختار لها من برامج التعليم ما لا يتيح الفرصة للعمل الجماعي وبروز الصفات القيادية ، وأكثر من ذلك فان معظم الألعاب الرياضية التي نقدمها للمرأة هي لعبات فردية أكثر منها جماعية .

ان المرأة صارت على هذا النحو تفتقد الثقة في قدراتها ، ولأنها فشلت في ذلك صارت تنأى بنفسها عن تحمل المسؤولية ، ولم تستطع ان تحدد لنفسها هدفاً تسعى اليه ، او تعمل على بلوغه ، لأنها لم تخطط أو تهئ نفسها لذلك . فقد تضاءلت انجازاتها ، وهذا في حد ذاته ضاعف من احساسها بالعجز والفشل ، وجعلها تعود الى حيث بدأت ، مستسلمة ، مترددة تعتمد على الغير .

وميل المرأة بصفة عامة الى الاتكال على غيرها ، وركونها الى السلبية ، وجعل عطائها في ادنى الحدود ، يجد ظروفاً مواتية في ظل اقتصاد النفط الذي تعيشه الكويت . ولعلنا صرنا لا نخفي قلقنا من مجموعة السلوكيات النفطية التي صارت المرأة الكويتية تتجه اليها سواء في تفكيرها أو تصرفها ، مما يتطلب اجراء عدد من الدراسات حول ميزانية المرأة الكويتية وأوجه انفاقها ، وما تعكسه هذه الأوجه من معانٍ .

عقبات من خارج المرأة الكويتية :

ومثل هذه العقبات تفرضها الأوضاع والظروف القائمة في المجتمع ، وتمثل قيداً مفروضاً على حركة المرأة وانطلاقها بدورها المطلوب . ومن بين هذه العقبات :

١ - نظرة المجتمع الكويتي الى عمل المرأة :

رغم التقدم الذي احرزته المرأة الكويتية في بعض مجالات العمل ، الا ان المجتمع لا يزال ينظر الى عمل المرأة بصفة عامة نظرة يحوطها الحذر والتردد ، خاصة في بعض المجالات التي هي أحوج ما تكون الى عمل المرأة ومساهمتها .

ودعوتنا للمرأة الكويتية للخروج الى العمل الذي يتناسب مع طبيعتها ، وفي اطار الشروط التي يقرها ديننا الحنيف ، ليست دعوة جديدة ، وليست خروجاً بالمجتمع وعاداته الى ما هو

جديد أو غريب عليه . فقد كانت المرأة تشارك زوجها الغوص بل وتقوم هي بالغوص اذا اشتدت حاجة الأسرة الى المال كما حدث في أبوظبي كما ان زوجات الفلاحين في مجتمع الخليج التقليدي كن يقمن بسقي الزراعة وحصد البرسيم وجمع البلح ، ورعي الغنم وجمع الحطب .

٢ - عدم تفهم جهات العمل لطبيعة التزامات المرأة :

في دراسة ميدانية اجريت منذ شهور قليلة حول مستويات خريجي كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية ، ومدى كفاءتهم في قطاعات العمل المختلفة (الحكومية - الأهلية - المشتركة) ، حملت الينا النتائج : ٩١٪ من جهات العمل ترى ان الاناث العاملات أقل كفاءة وانتاجية من الذكور العاملين وسأقت هذه الجهات مظاهر وأسباباً مختلفة لهذه الانتاجية المنخفضة ، ولكن التحليل الدقيق أظهر أمرين :

١ - ان جهات العمل تنظر الى الحقوق التي منحتها قوانين التوظيف للمرأة مثل اجازة الوضع ، اجازة العدة والتربص ، وتربية الأطفال ومرافقة الزوج ، على انها من مظاهر الانتاجية المنخفضة للمرأة .

٢ - ان جهات العمل ذاتها لم توفر للمرأة العاملة الظروف المواتية لزيادة انتاجيتها مثل انشاء دور الحضانة لرعاية الأبناء ، ونوبات العمل المناسبة وخدمات النقل الجماعي للعاملات وغير ذلك .

٣ - عدم اتاحة فرص العمل المتكافئة امام المرأة :

لقد تلاحظنا في زيارات كثيرة لمديري الأفراد والتوظيف والتدريب والتطوير الاداري في عدد من جهات العمل انهم يفضلون شغل الرجال لعدد كبير من الوظائف رغم ان هذه الوظائف ليست ذات طبيعة خاصة او متميزة تستوجب قصرها على الرجال دون النساء ، وان ثمة سياسات للأفراد والعمالة تعتبر ضمنية او شفوية في عدد من الجهات تمضي في هذا الاتجاه .

٤ - قصور التشريعات وقوانين التوظيف :

رغم السمة الانسانية التي تغلب على قانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ وما حمله من مزايا وحقوق للمرأة العاملة تكشف عن اقتناع بدورها في المجتمع ، الا انه تظل بعض القضايا في حاجة الى معالجة تشريعية وقانونية مثل :

- الزام جهات العمل التي يزيد عدد العاملات فيها عن مائة بإنشاء دور للحضانة تلحق

بهذه الجهات لرعاية ابنائهن .

- تقدير حق المرأة الكويتية في الحصول على اجازة بنصف مرتب تتفرغ خلالها لتربية ابنائها
- دون سن الخامسة - وذلك لفترة اقصاها ٣ سنوات متصلة أو منفصلة ، تعود بعدها للعمل على
أن تمنح هذه الاجازة مرة واحدة طوال مدة خدمة الموظفة .

نظرة الرجل الى المرأة في موقع الادارة :

رغم دخول المرأة الى كثير من مجالات العمل التي كانت قصرأ على الرجال ، فان تقدم المرأة
لشغل موقع « المدير » ظل دائماً آخر المواقع التي تتقدم المرأة لشغلها ، والأمر لا يتعلق بالكويت
فحسب ، فقد لوحظ ذلك في الدول المتقدمة . وحتى وقت قريب لم يكن نصيب المرأة من مقاعد
الادارة والتوجيه يزيد عن ٥٪ من جملة الذين يشغلون وظائف المديرين في الولايات المتحدة
الأمريكية ذاتها .

لقد ساعد على استمرار هذا الوضع ، ما ساد من اعتقاد خاطيء حول مهارات المرأة
وقدراتها التي تتلاءم مع متطلبات الوظائف القيادية ومسئوليات المديرين .

ومن الدراسات الطريفة في هذا الشأن ، ما أجرته إحدى الباحثات بشركة متروبوليتان
للتأمين على الحياة حين طلبت من ٣٠٠ من المديرين أن يصفوا قدرات المرأة بشكل عام وكذلك
قدرات الرجل بشكل عام ، ثم صفات وقدرات المدير الناجح ، وخلصت الباحثة الى ان المدير
الناجح هو إنسان تتوفر فيه صفات قوامها الشدة والصرامة والاعتماد على النفس والاتزان الانفعالي
وان الرجال - في ضوء الصفات التي ذكرها المديرون عن الرجل بشكل عام - هم الذين تتوفر فيهم
هذه الصفات بينما النساء يفتقرن اليها بصورة واضحة^(٢٧) .

وفي دراسة أخرى أظهر الباحثون ان معظم الرجال يرون عدم ملائمة المرأة وافتقارها الى
صفات المدير الناجح نظراً لطبيعتها ومزاجها المتقلب unstable Temperaments^(٢٨) .

وفي دراسة ثالثة ، أظهرت نتائجها ان النساء لا يصلحن كمديرات نظراً لافتقارهن الى
الاستقلالية في آرائهن وقراراتهن Lack of dependability^(٢٩) .

وما خلصت اليه هذه الدراسات لا يختلف كثيراً عن قول آخر يؤكد Douglas McGregor
من أن « نموذج المدير الناجح في ثقافتنا هو نموذج مذكر ، فالمدير هو انسان شديد ، يتحدى غيره ،
حازم وعادل ، انه ليس امرأة تعتمد على غيرها ، تميل الى اللين والاذعان وتتبع إيماءات
وجدانها »^(٣٠) . ولا شك أن صيغ وظيفة المدير بهذا الطابع الرجالي من شأنه ان يضع قيوداً على
تقدم المرأة لشغل وظيفة المدير في كثير من جهات العمل .

وهذا الانطباع الذي تولد لدى الرجل عن المرأة حول عدم ملائمة قدراتها لشغل وظائف المديرين يرجع في الأساس الى عدد من الاعتقادات التي رسخت واستقرت في أذهان الكثيرين دون أن يدركوا حقيقتها ومدى صحة ما ترمي اليه . من هذه الاعتقادات ما يلي :

- ١ - ان الرجال اكثر ثقافة وإدراكاً .
 - ٢ - ان الرجال أكثر اتزاناً في انفعالاتهم من النساء .
 - ٣ - ان الرجال أكثر تقديرًا وفائدة للعمل .
 - ٤ - ان الرجال أكثر صراحة وتعبيراً عن المرأة وأقدر منها في مواجهة المواقف .
 - ٥ - ان المدير الناجح هو الذي يمتلك صفات وسجايا الرجولة Masculine attributes .
- وحقيقة الأمر أن هذه الاعتقادات لا تقوى على التحليل والتفنيد ، ولا تلبث أن يثبت خطأها ، وفساد ما ذهب اليه .

فلاعتقاد الأول - على سبيل المثال - الذي يشير الى ان الرجال اكثر ثقافة وإدراكاً ، وأوفر حظاً في الذكاء ، ومن ثم فهم أكثر كفاءة من النساء ، هذا الاعتقاد أثبتت دراسات كثيرة قارنت بين الرجال والنساء في مجموعة من القدرات ، ان الرجال لا يُفَضِّلون النساء بأية ميزة في هذا الصدد ، بل على النقيض ، أظهرت هذه الدراسات أن المرأة قد فاقت الرجل بشكل ملحوظ في الاختبارات الخاصة بالقدرات الشفهية ، وتلك التي تعتمد على الذاكرة والتحصيل^(١) .

ويشير الباحث في هذا الصدد الى احدى الدراسات الميدانية التي شارك في اجرائها حيث أظهرت ان ٩١٪ من آراء هيئة التدريس تنجّه الى اعطاء الطالبة الجامعية مكانة متميزة تفوق بها الطالب الجامعي في الدراسة والتحصيل ومراتب التفوق^(٢) .

وباختصار ، فان المرأة في موقع القيادة والتوجيه تجد نفسها بين نوعين من التحدي : التحدي الأول هو أن تتمتع بقبول رؤسائها ومرؤوسيهـا ومعظمهم من الذكور ، والتحدي الثاني هو أن تستثمر كل فرصة لإظهار كفاءتها ومقدرتها في ادارة مسؤولياتها ، وانه لشيء ثقيل حقاً أن تعمل المرأة ، ومثل هذه التحديات تلاحقها ، فهناك فارق بين أن يثبت الانسان أنه ناجح ، وأن يثبت أنه ليس فاشلاً .

أما الاعتقاد الثاني بأن المرأة متقلبة المزاج ، وان هذه التقلبات تتسم بالحدة والانفعال على نحو لا نجده بين الرجال ، فان الدراسات لا تثبت هذا التعميم ، الذي يرجع في المقام الأول الى حقيقة نلمسها جميعاً وهي اننا نقبل اجتماعياً الكيفية التي تعبر بها المرأة عن خوفها وقلقها وحزنها وألمها بصورة لا نقبلها من الرجل ، ويرى البعض في ذلك تفسيراً لحقيقة نشاهدها وهي ان

متوسط عمر الرجل أقل من متوسط عمر المرأة ، وما ذلك إلا لأن دور الرجل يتطلب منه اجتماعياً أن يبدو جامداً ، «موضوعياً» كادحاً ومكافحاً ، متعالياً على احساساته وعواطفه ، وجامحاً لانفعالاته ، وإذا تجاوب الرجل مع انفعالاته بمظهر من مظاهر الحزن أو الأسى فانه يبدو في عيوننا بعيداً عن سلوك الرجال^(١٣) .

ان نفس القدر من الانفعالات موجود في الرجال ، كما هو في النساء ، والفارق هو أن تعبير المرأة عن انفعالها مقبول اجتماعياً ونعتبره أمراً طبيعياً ، لذلك فهي تبديه ، بخلاف الرجل الذي يخفيه ويظويه ، ومن هنا كان الاعتقاد بأن المرأة أكثر تعرضاً للانفعالات الحادة وانها ذات مزاج متقلب Temperamentally unstable .

ومن الآراء التي ساعدت ايضاً على انتشار هذا الاعتقاد الخاطيء ، القول بأن المرأة تزداد انفعالاتها ، ويتوتر مزاجها مع دورات الطمث الشهرية حتى صار الناس يتناقلون القول المعروف « من الصعب أن تتنبأ بشيء حول تصرفات امرأة خلال دورة الطمث » .

وشيء طبيعي ان يكون لهذه الدورة البيولوجية تأثيرها الانفعالي على مزاج المرأة وحالتها النفسية ولكن البحوث التي أجريت في الآونة الأخيرة أثبتت ان مثل هذه الدورة الانفعالية موجودة في الرجال كما هي في النساء ، وأن الرجال يمرون هم أيضاً بدورات انفعالية Cycles of emotionality يختلف طولها من ثلاثة أسابيع ونصف الى تسعة أسابيع وأنه يمكن التنبؤ بها بدرجة كبيرة لكل انسان وليس هناك دليل على أن دورة الطمث عند المرأة يختلف تأثيرها على كفاءتها ونتاجية عملها بدرجة تزيد عن تأثير هذه الدورات الانفعالية المماثلة التي يمر بها الرجال^(١٤) .

وأخيراً فليس هدفنا هو الدفاع عن المرأة ، بقدر ما هو ايضاح ما يحيط بها من معتقدات تمثل قيداً على حركتها ، ولعل غيرنا يتولى تفنيد باقي المزايم التي أشرنا اليها على أساس من البحث والتحليل نصصح به هذه المزايم التي رانت على أذهان البعض منا .

ان المرأة الكويتية هي نصف الطاقة العقلية لهذا البلد ، تلك الطاقة التي تمنح الحياة والحركة في العلوم والفنون والتكنولوجيا والادارة والاقتصاد ، وعليها أن تقدم لتبشر دورها ، وأن تمكنها من القيام بهذا الدور .

خاتمة

نتائج وتوصيات

في ضوء ما سبق عرضه يمكن أن نخلص الى ما يلي :

- ان السبيل الى اصلاح جانب كبير من الخلل الحالي في هيكل العمالة هو « إدماج » المرأة الكويتية في قوة العمل وتقديمها لشغل مواقع العمل الكثيرة التي توفرها مجالات التنمية المختلفة .
- الاستمرار في توضيح موقف الدين الإسلامي من عمل المرأة وخروجها للعمل والنشاط العام والشروط اللازمة لذلك ، على نحو يبدد ما لدى الكثيرين من قلق في هذا المجال .
- التوسع في اتاحة فرص التدريب والتنمية الادارية للمرأة الكويتية وذلك في مراكز الاعداد والتدريب المتخصصة في الداخل والخارج .
- تمثيل المرأة الكويتية في اللجان والمجالس والمؤسسات المهتمة بالنواحي التي تتلاءم مع طبيعة المرأة واهتماماتها ومصالحها مثل :
 - لجان الرعاية الاجتماعية .
 - مجالس الاحياء .
 - مجلس الخدمة المدنية .
 - المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
 - لجان التخطيط .
 - مجالس بعض الاتحادات الرياضية .
 - مجالس ادارة الجمعيات التعاونية .

- توفير الظروف المناسبة لعمل المرأة الكويتية في جهات العمل المختلفة وذلك باتخاذ ترتيبات مثل :

أ - إلزام جهات العمل التي يزيد عدد العاملين فيها عن المائة بفتح دار للحضانة تلحق بجهة العمل لرعاية ابناء العاملات .

ب - في الجهات التي يقل عدد العاملات فيها عن المائة يمكن اشراك عدد من جهات العمل المتجاورة التي تقع في منطقة واحدة في انشاء مثل هذه الدور (مثل مجمع الوزارات) .

ج - السماح للمرأة العاملة بفترة لإرضاع طفلها خلال ساعات العمل .

- مقاومة الاتجاه الطبيعي لدى بعض جهات العمل للترقية بين الرجل والمرأة في فرص العمل والترقية وإخضاع هذه الفرص لمعايير موضوعية يتساوى أمامها كل من الرجل والمرأة .

- الاستمرار في تأكيد الدور الهام الذي تتولاه المرأة حالياً في مراحل التعليم المختلفة تعويضاً لما فاتتها من زمن تحلفت فيه عن هذا المجال .

- فتح مجالات جديدة للتعليم تتلاءم مع طبيعة المرأة ، والخروج بها عن مجالات التعليم التقليدية ، ووضع السياسات التي تكفل توجيه المرأة الى مجالات جديدة مثل :

- الاقتصاد المنزلي

- الفنون الجميلة (الديكور والرسم)

- التربية الرياضية .

- التربية الموسيقية .

- الارشاد الصحي والخدمة الاجتماعية .

- تقرير حق الانتخاب العام للمرأة الكويتية ، بغرض تنمية مساهمتها في رسم السياسات العامة للتنمية ، ان تقرير هذا الحق يعتبر في ذاته ترشيداً لوعي المرأة السياسي وتنمية لاهتماماتها ومشاركاتها ، الأمر الذي يمكن بعده تقرير حقها في الترشيح للمجلس النيابي .

- زيادة نصيب المرأة الكويتية من برامج اجهزة الاعلام المختلفة بغرض تنمية مداركها وثقافتها العامة ، وكذلك تشجيع الصحافة المتخصصة للمرأة التي تعالج قضاياها ومشاكلها وتقابل اهتماماتها على نحو يثير الوعي الاجتماعي لدى المرأة بأهمية دورها ومشاركاتها في مهام التنمية ومقاومة العادات والتقاليد الاسرافية .

- من الأهمية بمكان ان تراجع الجمعيات النسائية خططها واساليبها الحالية لجذب المرأة الكويتية للمشاركة في النشاط العام، وان تحرص علي « جمهرة » وتوسيع نشاطها واهتماماتها والخروج بهذه الاهتمامات من الدائرة الضيقة لبعض « الصفوة » ، وفي نفس الوقت يلزم تشجيع الحكومة لهذه الجمعيات ومساندة نشاطاتها باعتبارها مراكز للتنمية الاجتماعية والثقافية في الدولة .

- الربط بين الجمعيات النسائية ومراكز البحث والمؤسسات العلمية في بحوث ودراسات مشتركة ، واصدار خطة للبحوث والدراسات تعالج موضوعات مثل :

- مشاكل المرأة العاملة .

- المرأة الكويتية في موقع الادارة والتوجيه .

- ميزانية الأسرة الكويتية واتجاهاتها .

- الدور الاقتصادي للمرأة الكويتية .

- صور المشاركة السياسية للمرأة .

ولما كانت الأسرة الكويتية تلعب دوراً هاماً في بناء المجتمع وتعرض في ذات الوقت لمشاكل سببها التحولات الاجتماعية المصاحبة للتقدم الاقتصادي الملموس ، فقد يبدو مفيداً ان يتم التفكير في انشاء « مركز لبحوث الأسرة » يتولى مثل هذه الدراسات الخاصة بالمرأة الكويتية .

- وأخيراً ، فانه يتعين علينا أن نجد الصيغة التي يمكن بها أن تكون المرأة الكويتية مشاركة في ادارة التنمية ، وان تذلل العقبات التي تؤخر هذه المشاركة ، والتوفيق بين متطلبات التنمية وبين الحفاظ على قيمنا الإسلامية وتقاليدنا العربية .

تطور أعداد خريجي الجامعة خلال الفترة من ١٩٧٠/٧٩ إلى ١٩٨٠/٧٩

المصدر : إدارة التسجيل - وحدة إدارة وتحليل البيانات - جامعة الكويت .

ملحق رقم ٢

بيان خريجي وخريجات معاهد التعليم الفني والمهنية

المجموع	إجمالي		المعهد الصحي		معهد التكنولوجيا		المعهد التجاري		معهد التربية للمعلمين/المعلمات		العام
	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب			
٣٠٥	١٢١	١٨٣	٣٠				٢٩١	١٨٣	١٩٧٦/١٩٧٥		
٨٩٧	٥٨٣	٣١٤	٦٠			٢٢٨	١٦٣	٢٩٥	١٩٧٧/١٩٧٦		
٨٣٢	٤٧١	٣٦١	٤٩			٢٢٦	١٩٠	١٩٦	١٩٧٨/١٩٧٧		
٨٦٨	٥٥٢	٣١٦	٤٥			١٨٥	١٠٩	٣٢٢	١٩٧٩/١٩٧٨		
١١٠٩	٧٤١	٣٦٨	٣٩		٨٤	٢٧٤	١٣٨	٤٢٨	١٩٨٠/١٩٧٩		
٠.١١٪	٨.١٪	١٣.٥٪	٢٢.٣			١٥.٧	٩١.٣	٦٠.٠	١٥٣.٢	٧٨.٥	إجمالي
٠.١١٣	٧.٦٦٨	١٣.٥١									

المصدر : إدارة التعليم الفني والمهني - وزارة التربية .

الهوامش

- ١ - كرم ، أنطونيوس : إقتصاديات التخلف والتنمية ، مركز الائتماء القومي ، (بيروت ، ١٩٨٠) ص ٢٦ .
- ٢ - Seers, Dudley; **The New Meaning of Development**, *International Development Review* (IDR), 1977, No. 3, p.3.
- ٣ - Maddison, Angus; **Economic Progress and Policy in Developing Countries**, George Allen and Unwin Ltd., London, 1970, p.10.
- ٤ - Rostow, Walter; **The take-off into self-sustained growth**. In *the economics of underdevelopment*, A.N. Agarwala and S.P. Singh (eds.), Oxford University Press, 1958, p.157.
- ٥ - كرم ، أنطونيوس : المرجع السابق ، ص ١٢٥ .
- ٦ - الرميحي ، محمد : الأسس التاريخية والاجتماعية للتكامل الاقتصادي في الخليج (التعقيب على البحث) . مجموعة أبحاث ندوة التنمية والتعاون الاقتصادي في الخليج العربي (جامعة الكويت ، الجمعية الاقتصادية الكويتية والمعهد العربي للتخطيط) . مطبوعات جامعة الكويت ، ١٩٧٩ ، ص ٢٤ .
- ٧ - يساند هذا المفهوم موقف الأمم المتحدة التي أوضحت أن هدف العقد الثاني للتنمية ليس هو فقط مجرد تحقيق زيادة سنوية في الناتج القومي الاجمالي (على نحو ما ذهب إليه في تحديدها لهدف العقد الأول للتنمية) حيث كانت قد حددت هذا الهدف بتحقيق زيادة قدرها ٦٪ سنوياً) ولكنها أضافت عدداً من الأهداف الاجتماعية والإنسانية .
- ٨ - من هذه الظواهر ما تظهره بيانات وزارة التخطيط من أن سكان العيش في الكويت يبلغ عددهم ٩١٠٨٣ نسمة أي ١٢٪ تقريباً من مجموع السكان عام ١٩٧٥ (المرجع السابق ص ٢٤) .
- ٩ - وهي جماعة ارتبطت بالجمعية الأمريكية للإدارة العامة وقامت في الستينات من هذا القرن باصدار عدد من الدراسات الدورية المتابعة تحت هذا العنوان .
- ١٠ - Miline, R.S.; **Bureaucracy and development Administration**, in **Public Administration Journal**, Royal Institute of Public Administration), London, Winter 1973, Vol. 51, p.411.
- ١١ - Weidner, W. Edward; **Technical Assistance in Public Administration Overseas**, Chicago, - 1964, p.200.
- ١٢ - Montgomery, D. John and Siffin, J. William (eds.); **Approaches to development, Politics, Administration and Change**, N.Y., 1966, p.259.
- ١٣ - Heady, Ferrel and Stockes, Sybil; **Papers in Comparative Public Administration**, - 1962, University of Michigan, 1962, p.98.

١٤ - «Let fools contest about forms of government, the best administered is best» .

١٥ - المجموعة الإحصائية (وزارة التخطيط - الإدارة المركزية للإحصاء) ، عام ١٩٧٥ ص ٣١٠ ، عام ١٩٧٩ ص ٣٦٠ وكذلك بيانات إدارة المعلومات والسكرتارية بجامعة الكويت عن العاملين الآخرين .

١٦ - المصدر : إدارة التعليم الفني والمهني - وزارة التربية ، ديسمبر ١٩٨٠ .

١٧ - شعث ، نبيل : تقرير أولي عن التخطيط للتنمية الإدارية بدولة الكويت ، مجلس التخطيط ، ١٩٧٦ ، ص ١٢ .

١٨ - من الدراسات التي قامت بتقدير هذه الاحتياجات :

- مؤسسة ستانفورد للبحوث : تقرير مؤسسة ستانفورد للبحوث (مقدم إلى مجلس التخطيط) ، ١٩٧٥ .

- السلمي ، علي : الكفاءات الإدارية اللازمة لمواجهة خطة التنمية بالكويت ، ١٩٧٦ .

- مجلس التخطيط : تقدير العرض والطلب من قوة العمل في عام ١٩٨٠ ، ص ٤٦ .

١٩ - United Nations; Popular Participation in Development: Emerging Trends in Community Development, department of Economic and Social Affairs, New York, 1971, p.6.

٢٠ - للوقوف على بعض هذه المجالات ، أنظر :

Schwartz, N. Felice; «New Work Patterns — for Better Use of Woman-power», Management Review (May 1974), pp.5 — 12.

٢١ - يعتمد هذا الجزء من الدراسة على عدد من البيانات والمؤشرات الإحصائية في السنوات ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ونظراً لأن البيانات والمؤشرات الخاصة بعام ١٩٨٠ - في مجال السكان والعمالة - لم تنشر حتى الآن على نحو تفصيلي يتلاءم مع البيانات المتاحة والمنشورة عن السنوات المشار إليها ، فقد وقفنا بمجموعة المؤشرات والبيانات الخاصة بهذه الدراسة عند عام ١٩٧٦ ، وهو أقرب عام يمكن أن يوفر أساساً علمياً للمقارنة والتحليل .

٢٢ - سار العمل على ذلك ابتداء من تعداد ١٩٧٥ أما بالنسبة للسنوات ١٩٥٧ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ فان قوة العمل كانت تشمل من أعمارهم ١٢ سنة فأكثر .

٢٣ - المصدر : وزارة التخطيط (الإدارة المركزية للإحصاء) ، المجموعة الإحصائية السنوية ، العدد السادس عشر ، ١٩٧٩ .

٢٤ - المصدر : وزارة التخطيط (إدارة التخطيط والقوى العاملة) : الإدارة الحكومية واحتياجاتها من قوة العمل ، مايو ١٩٧٨ ، ص ٢٤ .

٢٥ - المصدر السابق ، ص ٢٥ .

٢٦ - العوضي ، عبد الهادي والحملاني ، محمد رشاد : بعض عوامل خلل العمالة في الجهاز الحكومي ، دراسة مقدمة إلى ندوة الإدارة الكويتية وتحديات المستقبل (١ - ٤ يونيو ١٩٨٠) المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، ص ٢٧ .

٢٧ - المصدر : وزارة التخطيط (إدارة التخطيط والقوى العاملة) ، الأداة الحكومية واحتياجاتها من قوة العمل ، (مصدر سابق) ص ٢٤ .

٢٨ - العوضي ، عبد الهادي والحملاني ، محمد رشاد : بعض عوامل خلل العمالة في الجهاز الحكومي (مرجع سابق) ص ٥٢ .

٢٩ - عبد الخالق ، ناصف (وآخرين) : مستويات خريجي كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل - لجنة البحوث والتدريب ، يناير ١٩٨١ .

- ٣٠ - كانت المرأة الكويتية كذلك في مجتمع ما قبل النفط ، حيث كانت تسهم مساهمة فعالة في حياة الأسرة ومجتمعها الصغير (أنظر في ذلك دراسة عن أوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي : واقع المرأة الخليجية للدكتور محمد الرميحي ، الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، ١٩٧٧ ، ص ٥) .
- ٣١ - وزارة التخطيط (الإدارة المركزية للإحصاء المجموعة الإحصائية السنوية ، العدد السادس عشر ، ١٩٧٩ ، ص ٩٩ .
- ٣٢ - الموسى ، علي : السكان وقوة العمل والهجرة في دولة الكويت ، بحث مقدم لاجتماع خبراء السكان والعمالة والهجرة في دول منطقة الخليج العربي ١٦ - ١٨ ديسمبر ١٩٧٨ .
- ٣٣ - عبد الرحمن ، سعد : دراسة أوضاع واتجاهات المرأة الكويتية ، جمعية النهضة العربية النسائية ، الكويت ، ص ١٩ .
- ٣٤ - الدكتور مارجريت فن هي أستاذة مساعدة لقسم الإدارة والتنظيم بجامعة واشنطن ، وقد أوردت هذا الحديث ضمن خطاب لها في الاجتماع السنوي التاسع لجمعية مديري البحوث في لاس فيجاس ، نيفادا ، ٧ أكتوبر ١٩٧٥ .
- ٣٥ - Fenn, Margret; «Female Dimension: Barriers to Effective Utilization of women in the World of Work, **Journal of the Society of Research Administrators**, Winter 1976, pp. 19 - 25.
- ٣٦ - «exertion of strength of faculties to accomplish something for wages.»
- ٣٧ - Schein, Virginia; The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics, **Journal of Applied Psychology** 57 (1973), pp. 95 - 100.
- ٣٨ - Rowman , G.W. (and others); Are Women Executives People? **Harvard Business Review** - 43 (1965), pp.14 - 16.
- ٣٩ - Bass, B.M. (and others); Male Managers' Attitudes Toward Working Women, **American Behavioral Scientist** 15, (1971), pp.77 - 83.
- ٤٠ - Stead, Bette Ann; Women in Management, Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, N.J., (1978), p.2.
- ٤١ - Anastasi, A; **Differential Psychology**, 3rd ed., Macmillan and Co., New York, 1958.
- ٤٢ - عبد الخالق ، ناصف (وآخرين) : مستويات خريجي كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل (مرجع سابق) ص ٢١ .
- ٤٣ - Stead, Bette Ann; Women in Management, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1978, p.4.
- ٤٤ - Parlee, Mary Brown; The Premenstrual Syndrome, **Psychological Bulletin** 80, 1973, - 44 pp. 454 - 65.

- 2 — To evaluate the Kuwaiti woman's contribution to development administration.
- 3 — To discuss and analyse the obstacles hindering the full mobilization of the capabilities of Kuwaiti women.
- 4 — Recommendations.



- 2 — To evaluate the Kuwaiti woman's contribution to development administration.
- 3 — To discuss and analyse the obstacles hindering the full mobilization of the capabilities of Kuwaiti women.
- 4 — Recommendations.



The Role Of The Kuwaiti Woman In Development Administration

N. Abdel Khalik

Development administration is becoming especially important in the Gulf countries and the Arabian peninsula. This is due to the fact the vital element in development programs, which is manpower, is different in these countries than in many other developing countries.

In the Gulf countries, there is an increasing demand for manpower in its different forms, but the available local manpower is not sufficient for the needs and the increasing prospects of development.

As a solution to this problem and to meet development needs, these countries began to import manpower from Arab and non-Arab countries.

Such a solution creates the urgent need for development plans, but imposes upon these plans a burden that has to be faced. Moreover, it has social administrative and demographical consequences that these countries are being to consider with anxiety.

In Kuwait where the demand for manpower is increasing, we find that the Kuwaiti woman has not as yet started to undertake her role in development administration, and her contribution to the total manpower doesn't exceed 3.2%.

The objectives of this study are as follows:

- 1 — To elaborate the concept of development administration in Kuwait and its dependence on manpower.