

"الخصوبة وعمل المرأة"

إعداد الباحثين:

وعد السلمي

شهد الجهني

رباب عون السلمي

بيان الحربي

علم اجتماع عام، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.



<https://doi.org/10.36571/ajsp7420>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على حجم المواليد في المملكة العربية السعودية، وتبسيط الضوء على عمل المرأة وتطوره، والوقوف على أثر عملها في معدلات الخصوبة، تتدرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، وأظهرت نتائج الدراسة أن التحولات التي شهدتها المجتمع السعودي أدت إلى تزايد قدرة المرأة على الالتحاق بسوق العمل حيث أظهرت كفاءة عالية وهذا يعود إلى زيادة الاهتمام بتعليمها، ومن ثم فإن عملها خارج المنزل أصبح جزء هام في حياتها وحيات الكثير من النساء، فقد فتحت أمامها مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي وإحداث تغييرات هامة في مكانتها في المجتمع، وبالرغم من ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في العمل مؤخرًا إلا أنه انعكس سلبيًا على قرارات الإنجاب ومعدلات الخصوبة، فالمرأة هي العنصر المهم في تحديد الخصوبة، كما أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية لها دورها في التأثير على قرارات الإنجاب.

الكلمات المفتاحية: الخصوبة، عمل المرأة، علم اجتماع السكان، الديموغرافيا، المجتمع السعودي

المقدمة ومشكلة الدراسة:

منذ نشأة المجتمع البشري والمرأة تقوم بدورها مع الرجل في المجتمع، والذي يعتبر من الأدوار الرئيسية التي تؤثر في نموه وتطوره. فمن خلال مشاركتها في ميادين الحياة المختلفة – سواء داخل البيت أو خارجه – فهي تساهم في تنمية المجتمع وتطوره في المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

ولم يبرز خروج المرأة للعمل مقابل أجر رسمي كظاهرة اجتماعية اهتم بها علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا إلا في السنوات القليلة الماضية، نظراً لتزايد أعداد العاملات خارج المنزل، وظهور بعض المشكلات والآثار المترتبة على ذلك.

ولقد كان لكل من التغيير الاقتصادي والتطور التكنولوجي الذي عاشته معظم المجتمعات الإنسانية في العصر الحاضر أثر واضح في زيادة الفرص الوظيفية وفتح مجالات عديدة للعمل، مما أدى إلى إتاحة الفرصة للمرأة بأن تكون لها مشاركة في هذه المجالات. (الغامدي، 1996)

وتعد الخصوبة من العناصر الأساسية لنمو السكان وأن ارتفاعها وانخفاضها يؤدي إلى زيادة أو نقصان في قاعدة الهرم وهناك العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على الخصوبة ومن بين هذه العوامل عمل المرأة

والمرأة بصفتها العنصر المهم في تحديد الخصوبة، تؤثر طريقة عيشها ومستواها التعليمي وعملها على الخصوبة بطرق مختلفة ومتباينة ومتفاوتة (بن ساري والشعوبي، 2014)

وسنحاول من خلال موضوع بحثنا التطرق إلى عمل المرأة وكيفية تأثيره على العملية الإنجابية

أهداف الدراسة:

1. التعرف على حجم المواليد في المملكة العربية السعودية
2. التعرف على عمل المرأة وتطوره في المملكة العربية السعودية
3. التعرف على أثر عمل المرأة في معدلات الخصوبة في المملكة العربية السعودية

الأهمية العلمية والعملية للدراسة:

1. تتطرق أهمية الدراسة من كونها تحاول التعرف على أبعاد ظاهرة الخصوبة في المجتمع السعودي وعلاقة عمل المرأة بمعدل المواليد.
2. معرفة مدى مساهمة عمل المرأة في تحديد مستوى خصوبتها.
3. حاجة المجتمع السعودي لهذا النوع من البحوث والدراسات السكانية، وذلك لارتباطها بخطط وعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتي تسعى رؤية المملكة 2030م إلى تحقيقها

مفاهيم الدراسة:

العمل:

ويعرف لغةً بأنه: جمع أعمال مصدر عمل، هو كل فعل بقصد أو فكر، عمل مهنة.

ويعرفه قاموس علم الاجتماع La Rouse بأنه: كل فعل جسماني يأتي عن قصد، جمعه أعمال.

المرأة:

لغة: مشتقة من فعل مرأ، ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجل أو الإنسانية.

اصطلاحاً: هي كائن بشري بطبيعتها رقيقة الخلقة يقتضي حالها الرفق والعطف والحنان. (نعيمة والظاهر، 2011، 15-16)

عمل المرأة:

اصطلاحاً: هو أي نشاط بدني أو ذهني تقوم به المرأة العاملة بهدف الحصول على أجر وتنمية المجتمع وتحقيق أهدافه بجانب الرجل.

الخصوبة:

هي عبارة عن عدد المواليد الأحياء المجموعة من النساء في سن الحمل (15-49 سنة) كما يطلق لفظ الخصوبة للدلالة على ظاهرة الإنجاب في مجتمع ما (قصوري وقوارح، 2019، 8).

النظرية المطبقة على موضوع الدراسة:

نظرية الدور الاجتماعي (Role Theory):

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، كما أن منزلة الفرد ومكانته الاجتماعية تعتمد على أدواره.

وينطوي الدور على مجموعة من الحقوق والواجبات، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحدها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع (الحسن، 2015، 195).

فرضيات نظرية الدور من وجهة نظر العالم تالكوت بارسونز (Talcott Parsons):

1. أن الفرد لا يشغل في المجتمع دورًا واحدًا وإنما يشغل عدة أدوار، وهذه الأدوار تكون موجودة في نظم ومؤسسات المجتمع.
2. تكون الأدوار في المؤسسة الواحدة مختلفة، إذ أن هناك أدوارًا قيادية وأدوارًا وسيطة وأدوارًا قاعدية، وعلى الرغم من اختلاف الأدوار فأنها متكاملة.
3. يمكن تحليل النسق الاجتماعي إلى مجموعة مؤسسات، ويمكن تحليل المؤسسة الواحدة إلى مجموعة أدوار اجتماعية، وتحليل الدور الواحد في المؤسسة إلى واجبات وحقوق.
4. يحدث الصراع بين الأدوار عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد الذي يشغل فيها أدوارًا مختلفة للقيام بمهام وواجبات في نفس الوقت، وهنا نجد أن الفرد ينفذ ما تريده مؤسسة واحدة كالأسرة مثلاً، ويخفق في تنفيذ ما تريده منه المؤسسات الأخرى (الحسن، 2025، 161-162).

وبتطبيق النظرية على عمل المرأة، نجد أن تمكين المرأة في المجتمع ساهم بمشاركتها في العملية الاقتصادية لتكون قوى بشرية فعالة، فأصبح لديها حقوق وواجبات في مؤسسات أخرى خارج مؤسسة الأسرة، فلم تعد مهامها ومسؤولياتها محصورة في الأعمال المنزلية وتربية الأبناء، بل تعددت لتشمل مهام وأدوار أخرى في العمل.

وفي حالة عدم التوازن بين متطلبات الأسرة والعمل، قد يحدث ما يسمى بصراع الدور للمرأة العاملة، إذ يؤثر على كثير من قراراتها الأسرية أو العملية مثل: تأخر الإنجاب، أو قلة عدد الأطفال وتنظيم النسل.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

جاءت دراسة (حضري، 2023) بعنوان: أثر عمل المرأة على سلوكها الإنجابي، والتي هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة عمل المرأة في القطاع الصحي في تحديد مستوى خصوبتها، والكشف عن اتجاهات المرأة العاملة حول استخدام وسائل منع الحمل، والتعرف على مدى تأثير عمل المرأة على رعايتها الصحية، نوع الدراسة وصفية تحليلية، في المجتمع الجزائري، على عينة بلغت (120) امرأة عاملة في المستشفى، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبيان الإلكتروني، وأظهرت نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى كان لصالح الفئة العمرية (30-34 سنة)، وذلك بنسبة 28,3%، وقد بلغ أعمار أفراد العينة عند الزواج الأول (25-29 سنة)، وذلك بنسبة 43,3%، يليه الفئة العمرية (20-24 سنة) وذلك بنسبة 36,7%، وكان غالبية أفراد العينة يعملون في التمريض، حيث بلغت نسبتهم 51,7%، يليه الذين يعملون في أعمال إدارية وذلك بنسبة 27,5%، حيث بلغت أعمارهم عند سن التوظيف (20-24 سنة)، وذلك بنسبة 51,7%، يليه الفئة العمرية (25-29 سنة)، وذلك بنسبة 35%، أما من حيث عدد الأطفال الكلي فقد كانت أعلى نسبة لصالح طفل واحد إلى طفلين، وذلك بنسبة 70%، كما يفضل معظم أفراد العينة المباحدة بين ولادتهن بمدة لا تقل عن أربعة سنوات، وذلك بنسبة 25,6%، ويعود السبب في ذلك إلى تربية الأطفال تربية سليمة بنسبة 39,7%، كما توصلت نتائج الدراسة أن الممرضات هم الأكثر استخداماً لوسائل منع الحمل وذلك بنسبة 71%، فكما ارتقى المستوى الوظيفي للمرأة العاملة بالمستشفى محل البحث قل عدد الأطفال المرغوب في إنجابهم. أما دراسة (عمر، 2019) بعنوان: عمل المرأة وأبعاده في السلوك الإنجابي، والتي هدفت إلى التعرف على أثر عمل

المرأة في السلوك الإنجابي، والتعرف على رغبة المرأة العاملة في الإنجاب، بمدينة الموصل في المجتمع العراقي، و تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، على عينة بلغت (55) مفردة من النساء العاملات في القطاع الحكومي، حيث تمثلت أداة الدراسة بالاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة أن 80% من النساء العاملات أعمارهن تتراوح بين (20-29 سنة)، كما أن أغلب نساء أفراد العينة مستواهن التعليمي جامعي، وذلك بنسبة 61%، كما أتضح أن عمل المرأة يؤثر سلباً على قرار الإنجاب، وذلك بنسبة 72%، وهذا ما تفسره غالبية الدراسات بوجود علاقة وثيقة بين عمل المرأة وقرار الإنجاب، فظروف العمل وتعدد الأدوار والمسؤوليات يجعلها في كثير من الأحيان غير قادرة على التوازن بين أدوارها، مما يؤدي إلى صراع في الأدوار من جهة الأسرة ورعاية الأطفال ومن جهة أخرى العمل ومتطلباته، وتوصلت نتائج الدراسة أن (38) امرأة من أصل (55) يفضلن الحصول على شهادة بدلاً من الإنجاب، كما تشير نتائج البحث أن غالبية نساء العينة لديهن من (2 إلى 4 أطفال)، حيث بلغ عدد التكرارات (49) من أصل (55) مفردة، وقد أظهرت النتائج أن 72% من نساء أفراد العينة ليس لديهم الرغبة في إنجاب المزيد من الأطفال، حيث بلغت عدد التكرارات (40) مفردة. وجاءت دراسة (العلواتي، سليمان، و الحمد، 2017) بعنوان: الارتباط بين عمل المرأة وحجم الأسرة، والتي هدفت إلى التعرف على علاقة مشاركة المرأة في قوة العمل ومتوسط حجم الأسرة في محافظة حلب السورية، وكيفية تأثير عمل المرأة على حجم أسرتها وسلوكها الإنجابي، تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، حيث طبقت على عينة بلغت (380) مفردة من النساء العاملات، باستخدام أداة الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ومتوسط عدد الأطفال في الأسرة، كما أن هناك علاقة عكسية بين (دخل المرأة ومستواها التعليمي، وعدد ساعات العمل اليومية، ونوع المهنة) وبين متوسط عدد الأطفال في أسرتها، كما أن مشاركة المرأة في قوة العمل ترفع سن الزواج لديها وبالتالي تؤخر من السن عند الزواج، ولا سيما في المناطق الحضرية في محافظة حلب. ودراسة (خباز، 2016) بعنوان: أثر عمل المرأة على سلوكها الإنجابي، والتي هدفت إلى التعرف عن أثر عمل المرأة في القطاع الصحي على سلوكها الإنجابي من حيث المستوى التعليمي والوظيفي، ورصد مستوى الخصوبة لدى النساء العاملات بذات القطاع، تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، والتي طبقت بالمجتمع الجزائري، على عينة بلغت (180) مفردة، وتمثلت أدوات الدراسة بالمقابلة والاستبيان، حيث تمت مقابلة (8) نساء عاملات، وأظهرت نتائج الدراسة أن (115) من أصل (180) مفردة مستواهن التعليمي جامعي، ومستواهن الوظيفي إداريات وذلك بنسبة 34%، يليه ممرضات بنسبة 32%، كما أن غالبيةن يعمن بنظام عمل كامل، وقد بلغ سنهن أثناء التوظيف (21-24 سنة) وذلك بنسبة 47%، يليه الفئة العمرية (25-29 سنة) بنسبة 31%، كما صرحت أغلب عينة الدراسة أن 32% لديهن طفل واحد، و 27% لديهن طفلين، وتراوحت نسبة أفراد العينة من لديهن (3-4 أطفال) بين 15,6% و 11,7%، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين المستوى التعليمي وعدد الأطفال، حيث أن أفراد العينة ذوات المستوى الجامعي لديهن ما بين طفل إلى ثلاثة أطفال، بتكرار (98) من أصل (115)، أما ذوات المستوى الثانوي فلديهن ما بين طفل إلى ثلاثة أطفال كذلك بتكرار (27) من أصل (41) يليه ذوات المستوى المتوسط بتكرار (8) من أصل (17) ينجن ما بين (6-7 أطفال)، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين المستوى الوظيفي وعدد الأطفال، فالموظفات العاملات في السلك الطبي والإداري يتراوح عدد أطفالهن بين الطفل الواحد إلى ثلاثة أطفال بتكرار (39) من أصل (57) للممرضات، وتكرار (9) من أصل (11) للطبيبات، وتكرار (49) من أصل (62) للإداريات. أما دراسة (محمد، 2015) والتي كانت بعنوان: خصوبة المرأة العراقية العاملة، فقد هدفت إلى التعرف على العوامل الاجتماعية والسكانية والاقتصادية المؤثرة لإنجاب المرأة للأطفال، و تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، على عينة بلغت (50) مفردة من النساء العاملات بمدينة بعقوبة بالعراق، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبيان الإلكتروني، وأظهرت نتائج الدراسة أن 82% من نساء أفراد العينة يرغبن بإنجاب عدد قليل من الأطفال (2-4 أطفال)، وذلك مقابل 18% يرغبن بإنجاب عدد كبير من الأطفال (5-6 أطفال)، مما يعني أن النساء العاملات يتجهن نحو الإقلال من الإنجاب، كما أظهرت نتائج الدراسة أن العمل الوظيفي يجعل النساء غير قادرات على الجمع بين

رعاية الطفل والعمل، لذا نجد أن 86% من نساء أفراد العينة يعتقدن بأن عملهن يؤدي إلى انخفاض إنجاب الأطفال. وجاءت دراسة (بن ساري و الشعوبي، 2014) والتي كانت بعنوان: **الخصوبة لدى النساء العاملات في قطاع التربية، بدولة الجزائر، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الخصوبة واتجاهاتها لدى النساء العاملات في المؤسسات التربوية، و تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، حيث طبقت على عينة بلغت (100) مفردة من النساء العاملات في المؤسسات التربوية بمدينة نقرت بالجزائر، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة أن 35% من النساء العاملات تتراوح أعمارهن بين (30-34 سنة)، ثم يليها الفئة العمرية (25-29 سنة) وذلك بنسبة 31%، كما أن 83% من النساء العاملات مستوهن التعليمي جامعي، كما أن متوسط عدد الأطفال للنساء العاملات (2,22)، حيث أن غالبيةن لديهن طفل واحد وذلك بنسبة 24% أو طفلين وذلك بنسبة 39%، وهذا ما يفسر العلاقة بين عمل المرأة وعدد المواليد، حيث يميلن إلى تنظيم الإنجاب والاكتماء بعدد أقل من الأطفال، كما توصلت الدراسة أن غالبية النساء من أفراد العينة صرحن بعدم وجود صعوبة في التوفيق بين العمل والانشغالات الأسرية، وذلك بنسبة 77%، وترى 55,6% من النساء العاملات أن تربية الأطفال هي السبب الرئيسي الذي قد يؤدي بالمرأة العاملة إلى ترك العمل. وتوصلت الدراسة أن العدد المثالي لإنجاب الأطفال حسب رأي أفراد العينة يتراوح بين (4-5 أطفال)، وهو أكبر من العدد الفعلي لهن والذي يتراوح بين (1-2 طفلين)، كما أن 38% من أفراد العينة صرحن بأن الحفاظ على صحتهم هو السبب في عدم الإنجاب، وأن ظروف العمل لا يشكل إلا 15% من أسبابها، ويرى 45% من نساء أفراد العينة أن عملهن يمثل لهن إثبات للذات، وهذا ما نلاحظه في المجتمعات المتحضرة، كما أنها نتيجة مرتبطة بارتقاء المستوى التعليمي لهن. ودراسة (صباحة، 2012) بعنوان: **العوامل المؤثرة في مستوى الخصوبة البشرية في مدينة حائل، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف اتجاهات الأسر في محافظة حائل نحو الإنجاب ضمن مجموعة من المتغيرات منها: العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، وتوضيح أثرها على مستوى الخصوبة البشرية، تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، طبقت في المجتمع السعودي، على عينة بلغت (434) أسرة، باستخدام أداة الاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات الاقتصادية (الدخل، مهنة الزوج، مهنة الزوجة) في مستوى الخصوبة. وجاءت دراسة (بوقري، 2010) بعنوان: **الخصوبة في مدينة جدة: مستوياتها وبعض محدداتها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، إلى التعرف مستويات واتجاهات الخصوبة البشرية وتحديد محددات السلوك الإنجابي للمرأة السعودية في مدينة جدة، و تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، طبقت على عينة بلغت (700) مفردة، باستخدام أداة الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المستويات الحالية لمعدلات الخصوبة في مدينة جدة تعد من المعدلات المرتفعة نسبياً، حيث بلغ متوسط الأطفال الذين يمكن أن تتجههم المرأة السعودية من عينة الدراسة (4 أطفال)، كما أن المستوى التعليمي وخاصةً تعليم الأم وعمل المرأة من أهم المتغيرات التي تؤثر تأثيراً قوياً وعكسياً على السلوك الإنجابي.******

معدلات ونسب المواليد (بن قانة وآخرون، 2018، 58-64):

◀ معدل المواليد الخام: ويمثل نسبة في الألف (0%) لعدد المواليد الأحياء خلال السنة إلى عدد السكان في منتصف السنة أي: عدد المواليد الأحياء خلال السنة

$$\text{المعدل الخام} = 1000 \times \frac{\text{إجمالي عدد السكان في السنة}}{\text{عدد المواليد الأحياء خلال السنة}}$$

للمواليد

إجمالي عدد السكان في السنة

مثال: عدد المواليد الأحياء في المملكة العربية السعودية في سنة 2022 هو 417155 مولود حي وعدد السكان في السنة 18.8 نسمة فإن معدل المواليد الخام هو 22.19%

417155

$$22.19\% = 1000 \times \frac{\quad}{\quad}$$

18800000

◀ معدل المواليد الحقيقي: يطلق على هذا المعدل أيضاً اسم معدل التوالد وهو نسبة في الألف لعدد المواليد الأحياء خلال السنة إلى عدد النساء المتزوجات اللواتي في سن الحمل في السنة أي:
عدد المواليد الأحياء خلال السنة

$$\text{المعدل الحقيقي للمواليد} = 1000 \times \frac{\quad}{\quad}$$

عدد النساء المتزوجات اللواتي في سن الحمل

◀ معدل الخصوبة العام: وهو نسبة في الألف لعدد المواليد الأحياء خلال السنة إلى عدد الإناث في سن الحمل في منتصف السنة أي:
عدد المواليد الأحياء خلال السنة

$$\text{معدل الخصوبة العام} = 1000 \times \frac{\quad}{\quad}$$

عدد الإناث في سن الحمل في منتصف السنة

مثال: في المملكة العربية السعودية عام 2022

417155

$$83.58\% = 1000 \times \frac{\quad}{\quad}$$

4990995

◀ معدل الخصوبة التفصيلي:

ويسمى أيضاً معدل الخصوبة حسب الفئات العمرية وهو مقياس مشتق من معدل الخصوبة الخام، ويمثل نسبة في الألف لعدد المواليد الأحياء خلال السنة في فئة عمرية معينة للنساء اللاتي هن في سن الحمل إلى عدد النساء في ذات الفئة العمرية أي:

عدد المواليد الأحياء في فئة عمرية خلال السنة

$$\text{معدل الخصوبة لفئة عمرية} = 1000 \times \frac{\quad}{\quad}$$

عدد النساء في ذات الفئة العمرية خلال السنة

مثال:

115189

$34-30$ العمرية $15.1\% = 1000 \times$ _____

758562

ثانياً: القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحدد اتجاه الخصوبة:

تعتبر مشكلة عدد الأطفال الذي يجب أن تتجهبهم الزوجة ظاهرة شائعة بين المجتمعات المختلفة، حيث لا تجد أي مجتمع من تلك المجتمعات قد يخلو من المعايير الاجتماعية والقيم الثقافية التي توجه أفراد المجتمع نحو هذا العدد الأمثل.

ولا تتعلق خصوبة المرأة بطبيعتها قدر تعلقها بطبيعة النظام الاجتماعي، وما يتضمنه من عادات الزواج والمعايشة، ويمكن إيجاز القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحدد اتجاه الخصوبة فيما يلي:

1- نسبة النساء اللاتي في سن الحمل (15- 49سنة) إلى جملة النساء عامة:

حيث كلما ارتفعت هذه النسبة زاد الاحتمال في ارتفاع نسبة المواليد أما إذا ارتفعت نسبة من هن أعلى من سن الخمسين، يكون مؤشراً لانخفاض نسبة المواليد.

2- القيم الاجتماعية والمعايير المتعلقة بالتوقيت المناسب للزواج وكذلك الإنجاب:

حيث تختلف درجة الإقبال على الزواج، وتحديد سن الزواج من مجتمع لآخر، كلما كان الزواج مبكراً، كلما طالت فترة المعاشرة الزوجية وارتفعت نسبة الإنجاب. كلما تأخر سن الزواج أو قل الإقبال عليه كلما انخفضت نسبة الإنجاب.

3- القيم المتعلقة بكبر حجم الأسرة، وتكوين الوحدات الأسرية وتوقيت الاتصال الجنسي:

وذلك على اعتبار أن الحجم الكبير للأسرة يضيف عليها هيبة ومكانة اجتماعية، بالإضافة للقيم المتعلقة بالعصبية، كل ذلك من شأنه أن يدفع الأفراد إلى إنجاب المزيد من الأطفال.

4- القيم المتعلقة بتعويض وفيات الأطفال:

حيث يسود بعض المجتمعات خاصة تلك التي تشهد معدلات عالية من وفيات الأطفال أهمية كبرى في إنجاب المزيد من الأطفال خاصة بالنسبة للمتزوجين حديثاً قبل أن يلقى أحد أو كلا الزوجين حتفهم، وبهذا تكون معدلات الخصوبة جد عالية في تلك المجتمعات.

5- القيم الخاصة بمدى الرغبة في إنجاب الطفل الأول:

وخاصة إنجاب الذكر، ومدى الرغبة في إنجاب أكثر من طفل لتوازن الأسرة، وذلك بغرض إنجاب أخ أو أخت للطفل الأول، وذلك تجنباً للمشكلات النفسية للطفل الوحيد في الأسرة.

وهناك اختلاف واضح في معدلات الخصوبة والسلوك الإنجابي بين المناطق الحضرية والريفية ومناطق الأطراف والضواحي، حيث ترتفع معدلات الخصوبة في الريف وتخفض في المدينة، تأخذ معدلات الخصوبة في الارتفاع كلما ابتعدنا عن مركز المدينة متجهين نحو أطرافها.

ويتوقف معدل المواليد الخام على عدة عوامل اجتماعية أهمها:

أ- معدل الزواج وهو في ذاته مرتبط بعوامل تكنولوجية واقتصادية وثقافية.

ب - التركيب العمري للسكان، أي إذا كان أغلبهم من الشباب والنساء في سن الحمل.

ج - نسبة المتزوجات أي نسبة عدد النساء في سن الحمل (15 49 سنة) المتزوجات بالفعل.

د - الجو الاجتماعي للخصوبة هو عبارة عن تفاعل عوامل مختلفة ومعقدة اجتماعية وثقافية ونفسية.

هـ - المستوى الصحي ومستوى معيشة الأمهات في المجتمع، ولهذا المستوى أثره في نسبة المواليد.

6- قيم تمركز السلطة في يد الذكور:

تحرص بعض الأسر في بعض المجتمعات على إنجاب الذكر بعد الأنثى حيث تتمركز السلطة في يد الذكور، إن تمركز السلطة في يد الذكور وعدم مناقشة بعض القضايا المتصلة بالأسرة وحجمها ومشكلاتها مع الزوجة كان له أثر في زيادة معدلات الخصوبة، ويفسر ذلك أيضاً رفض السكان في هذه المجتمعات استخدام وسائل منع الحمل.

ثالثاً: العوامل الاجتماعية المؤثرة على مستويات الخصوبة:

1- المستوى التعليمي للمرأة:

نجد أن توقيت الزواج والبدء في إقامة علاقات جنسية والإنجاب تأثر بمجموعة من المعايير الثقافية والعوامل الاجتماعية والاقتصادية، فقد أصبح التعليم مطلباً أساسياً، حيث يمنح المرأة مستوى من الاستقلالية، فالمجتمعات القائمة على تمكين المرأة وتعزيز فرص حصولها على مستوى عالٍ من التعليم يلاحظ لديهم ظاهرة العزوف عن الزواج، مما يؤدي إلى تأخر سن الزواج والإنجاب لدى المرأة في المجتمعات الحديثة، وذلك على خلاف المجتمعات غير المتقدمة، والتي غالباً لا يوجد بها ما يُحفز على التعليم (بن صديق، 2020).

2- خروج المرأة لسوق العمل:

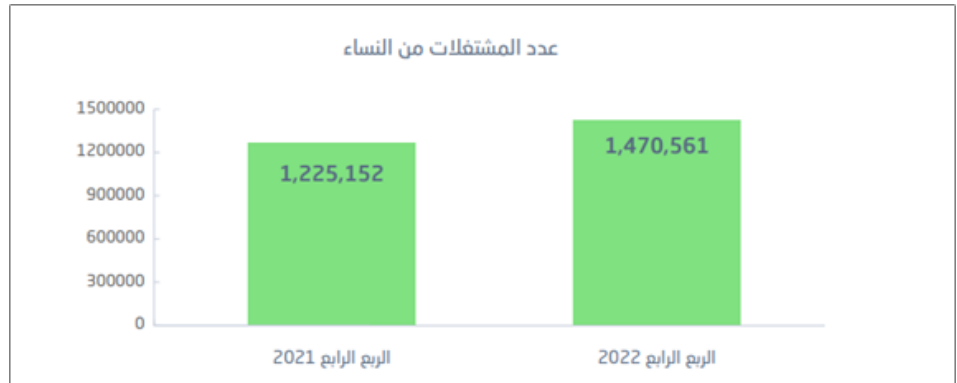
ساعد ارتفاع وتيرة تعليم المرأة على زيادة احتمالية خروجها لسوق العمل والحصول على عائد مادي منتظم، والذي بدوره عمل على تخفيف من حدة تبعيتها المادية للرجل، مما أسهم بتقوية مكانتها واستقلاليتها الذاتية، ومكنها سواء داخل أسرتها ومجتمعها بحيث أصبحت

أكثر قدرة على ممارسة حقوقها، خاصة فيما يتعلق بحقها في اختيار شريك الحياة واختيار الوقت المناسب والعمر المناسب عند الزواج. ولعل أهم الإشارات الملتهمة من خلال نتائج الدراسات ذات العلاقة بتحليل مستويات الخصوبة السكانية، تلك المتعلقة في أثر الحالة العملية للمرأة على سلوكها الإنجابي ومدى قدرة هذا المتغير على منحها فرص لتحديد خياراتها وفي وضعها أمام قرارات حاسمة فيما يتعلق في مواقفها الإنجابية وزيادة دوافعها تجاه تخفيض خصوبتها، بهدف البقاء في سوق العمل.

كما بينت الأدبيات ذات العلاقة عمق وفاعلية تأثير مسألة خروج المرأة لسوق العمل في منحها مزيداً من الاستقلالية في زيادة حدة الاحتدام والصراع بين أدوارها التقليدية وأدوارها الجديدة (كعاملة)، وما يترتب عليه من تشطي لهذه الأدوار ومضاعفة جهودها من أجل التوفيق بين أدوارها المستحدثة والتقليدية – القائمة على الحمل وإنجاب الأطفال؛ الأمر الذي عزز من فكرة لجوئها لاستخدام وسائل تنظيم الأسرة لديها. كما قد تقترن مساهمة المرأة بسوق العمل بزيادة فرصها في الحصول على دخل ثابت الذي يعد بدوره عاملاً مهماً وشديد الارتباط بمسألة خفض خصوبتها الطبيعية.

وتؤكد المداولات التاريخية التي تتبع مسارات انخفاض مستويات الخصوبة العالمية، اقتران انخفاضها مستوياتها بازدياد فرص دخول المرأة لسوق العمل وزيادة معدلات مساهمتها في دخل الأسرة، وارتفاع مداخيلها الشهرية، وفسرت ذلك في ضوء المكتسبات الممكن أن تجنيها عند دخولها سوق العمل، لاسيما فيما يتعلق بتغير أذواقها ومواقفها وتطلعاتها الإنجابية، حيث تصبح المرأة مع دخولها لسوق العمل أكثر ميلاً للرفاه والاستفادة من التكنولوجيا، وما تطرحه من تسهيلات وخدمات كما قد يسهم خروج المرأة السوق العمل في زيادة خبراتها ومعرفتها وبشكل يتناقض مع كثرة الإنجاب. (كرداشة، 2020، 105)

جدول (3) عدد المشتغلات من النساء في الربع الرابع من عام 2021 و 2022م



بلغ إجمالي عدد المشتغلات من النساء في الربع الرابع لعام 2022م (1,470,561)، وهو الأعلى مقارنةً بالربع الرابع من عام 2021م، وتشير الأعداد إلى مشاركة المرأة في سوق العمل بزيادة تقدر بـ(245,409) امرأة.

جدول (5) التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الجنسية والمستوى التعليمي

إحصاءات سوق العمل الربع الثاني 2023

General Authority for Statistics

جدول (3-3)

(%) التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الجنسية والجنس والمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	الجنسية								
	السعوديين			غير السعوديين			الإجمالي		
	الذكور	الاناث	الإجمالي	الذكور	الاناث	الإجمالي	الذكور	الاناث	الإجمالي
لا يوجد شهادة تعليمية	0.8	2.1	1.2	4.1	10.9	4.9	2.7	4.7	3.1
تعليم الطفولة المبكرة	0.3	0.7	0.4	2.1	2.0	2.1	1.4	1.1	1.3
تعليم ابتدائي	4.0	5.2	4.4	16.1	20.3	16.6	10.9	9.6	10.7
تعليم متوسط	6.1	5.9	6.0	20.6	18.5	20.3	14.4	9.6	13.4
تعليم ثانوي	37.3	22.9	32.9	24.4	24.0	24.3	29.9	23.2	28.5
دبلوم مشارك	5.1	3.2	4.5	2.7	0.9	2.5	3.7	2.5	3.5
دبلوم متوسط	9.0	5.7	8.0	4.0	2.5	3.8	6.1	4.8	5.9
بكالوريوس أو ما يعادلها	32.9	50.3	38.3	21.9	16.0	21.2	26.6	40.2	29.5
ماجستير أو ما يعادلها	3.4	3.2	3.3	2.7	2.6	2.7	3.0	3.0	3.0
دكتوراه	1.1	0.8	1.0	1.4	2.4	1.5	1.3	1.3	1.3
الإجمالي	100	100	100	100	100	100	100	100	100

المصدر: بيانات تقديرية من مسح القوى العاملة - الهيئة العامة للإحصاء

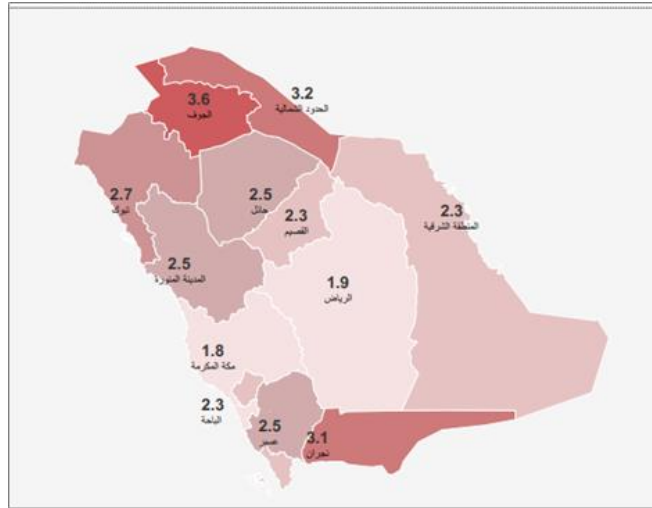
المصدر: الهيئة العامة للإحصاء

يتضح من الجدول أن أكثر المشتغلين من النساء السعوديات في المرتبة الأولى ممن كان مستواهم التعليمي بكالوريوس بنسبة 50.3% في حين جاءت في المرتبة الثانية المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 22.9%، ويعني ذلك أن التعليم وسيلة أساسية للحصول على شهادات تؤهلهم للعمل، فكلما ارتفع المستوى التعليمي كانت فرصتها للحصول على عمل أكبر.

3- التحضر:

يلعب التحضر دورًا كبيرًا في التأثير على الأنماط الديموغرافية وهيكلها الاقتصادي والاجتماعي، ويبرز هذا الدور بشكلٍ جلي من خلال تأثيره في خفض معدل الخصوبة في المجتمع، والواقع أن التحضر يعتبر أحد الشروط الأساسية في عملية التحديث والتصنيع، كما يؤثر في عمليات التغيرات الثقافية والاجتماعية، والتحول من النظم الاقتصادية الريفية إلى النظم الاقتصادية الصناعية، والانتقال من البيئة التقليدية إلى البيئة الحضرية (بن صديق، 2020).

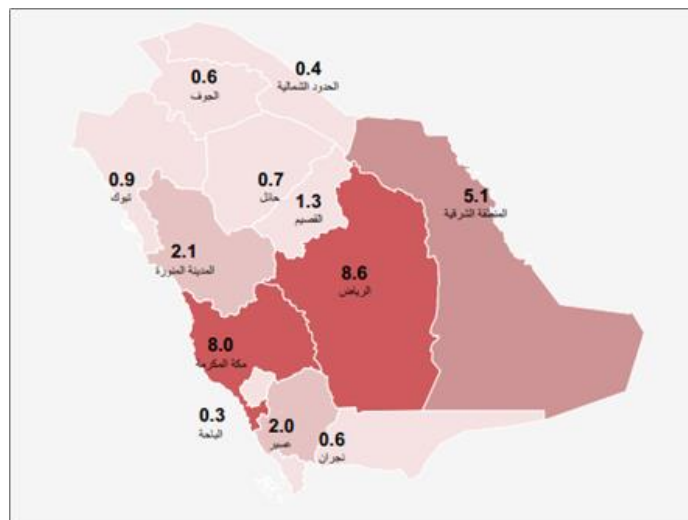
رسوم بيانية (1) معدل الخصوبة الكلي حسب المنطقة الإدارية لعام 2022م.



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء

أظهرت الإحصائيات للمجتمع السعودي العلاقة بين الخصوبة والمنطقة الإدارية لعام 2022م، حيث يرتفع في شمال المملكة ليشمل المناطق التالية: الجوف أعلى معدل (3,6)، الحدود الشمالية بمعدل (3,2)، وفي جنوب المملكة ليشمل مدينة نجران بمعدل (3,1)، ويقل بشكل ملحوظ في المناطق الإدارية الكبرى وهي: الرياض بمعدل (1,9)، منطقة مكة المكرمة بمعدل (1,8)، مما يفسر تأثير عامل التحضر على الأنماط الديموغرافية للمجتمع.

رسوم بيانية (2) حجم السكان حسب المنطقة الإدارية لعام 2022م.



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء

من خلال الرسم البياني (3) الموضح أعلاه، نجد بأن حجم السكان في الرياض ومنطقة مكة المكرمة يصل إلى (8,000,000) مليون نسمة، كما تتميز هذه المناطق بانخفاض معدلات الخصوبة فيها، أما منطقة الحدود الشمالية والجوف والتي لوحظ فيها ارتفاع معدلات الخصوبة، فإن عدد سكانها لا يتجاوز (969,400) نسمة؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية سادلر (Sadler) والتي مفادها أن الزيادة السكانية أو القدرة على التناسل تتناقص بارتفاع حجم السكان، وبالتالي وجود علاقة عكسية بين حجم السكان ومعدلات الخصوبة (جلبي، 2019).

رابعاً: ماهية عمل المرأة:

ثمة تعريفات متعددة للعمل، فالبعض يراه واجباً على كل فرد قادر عليه دون تمييز بين الرجل والمرأة، والبعض الآخر يراه حقاً من حقوق الفرد، سواء أكان رجلاً أم امرأة، وفيما يخص عمل المرأة فقد رأى البعض أنه حق طبيعي وواجب مقدس وهو يمثل توسعاً في زيادة الإنتاج وتقدم المجتمع ورفاهية الأسرة، فالعمل بالنسبة للمرأة ليس مجرد نشاط اقتصادي هدفه الكسب من أجل العيش فحسب، بل هو نشاط وجودي للإنسان أيضاً يخص بناء شخصيته من جوانبها المختلفة العقلية والاجتماعية والثقافية وغيرها.

إن العمل حاجة ضرورية لوجود الإنسان، تتعلق بجوانب مختلفة من حياته، شخصية كانت أو اقتصادية واجتماعية وتنموية، وتتجلى أهمية عمل الإنسان في بناء المجتمعات وتطويرها بإضفاء البعد الحضاري والإنساني على عمل أفرادها، وبمشاركة المرأة التي تعد جزءاً أساسياً من إنتاج المجتمع عبر إسهاماتها الهامة فيه، في مراحل تاريخية مختلفة، إذ أن العمل قيمة إنسانية كبرى تطور في الفرد جوانب مختلفة من شخصيته، فهي تنمي حواسه وإدراكه وقدراته الفكرية وعلاقاته الاجتماعية (كريمة والقبلاوي، 2019، 246)

خامساً: دوافع خروج المرأة للعمل:

إن ظاهرة خروج المرأة إلى العمل لم تظهر عشوائياً بل كانت نتيجة عوامل دفعت بها إلى ذلك، لأن خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل لقاء أجر له عدة دلائل وهي عوامل متشابكة كلياً مع بعضها البعض وتتمثل فيما يلي:

1- الدافع الاقتصادي

وهو من أهم دوافع خروج المرأة إلى العمل، وهو الحاجة الاقتصادية إذ إن أعباء المعيشة وغلائها من جهة والتطلع للحياة من جهة أخرى، حيث دفع بها الخروج عن إطارها التقليدي المتمثل في دور المنجبة، المربية والراعية لشؤون أسرتها، كما أن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة في وقتنا الحالي أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية حاجات أفراد أسرتها، إذ إن متطلبات الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها معظم الأسر فرضت على المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة الخروج إلى ميدان العمل الوظيفي.

2- الدافع الذاتي

وذلك لتأكيد مكانة الذات والمكانة الاجتماعية، كذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية وهي دوافع أخرى لخروج المرأة لسوق العمل، وعليه الأسباب مختلفة، كالميل الشخصي والرغبة في تحقيق الذات والحاجة إلى تحسين المداخل العائلية، وضرورة مساعدة الأسرة باتت النساء تتدخل وبأعداد متزايدة ميدان العمل المأجور

3- الدافع التعليمي

تجد أن الأسرة قد أولت اهتمامًا كبيرًا، وجهدًا معتبرًا بالنسبة لتعليم المرأة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها لإخراجها من بؤرة الأمية، ولهذا كان التعليم على نطاق واسع أثر مباشرة في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، فاندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنب إلى جنب الرجل وقد أصبح عمل المرأة كتنكلمة للمشوار الذي قطعته في صيرورة حياتها التعليمية، ومنه يبدو أن التعليم هو الذي يساهم في توفير فرص التوظيف، لأن مساهمتها في النشاط المهني يرتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه بواسطة التعليم، إذ أنه بحصولها على الدرجات العلمية، تستطيع تأكيد ذاتها بواسطة العمل الخارجي. وهكذا تجدر الإشارة إلى القول إن عمل المرأة يرتبط بتعليمها وبالتالي القيام بعمل مهني مناسب مع شهاداتها العلمية المحصل عليها.

4- الدافع الاجتماعي:

إن الدافع الاجتماعي أيضا هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج الى ميدان العمل الخارجي، فهو يسمح لها أن تكون ذو سلطة، وأن تشعر بالمسؤولية وتفرض ذاتها، وهذا يظهر جليًا في مشتريات البيت، لتثبت دورها في الحياة الأسرية.

بالمقابل فإن خروج المرأة إلى العمل وسع من دائرة واجباتها، حيث ساهم نمو وعيها الثقافي وارتفاع مستواها التعليمي إلى وجهة نظرها نحو المسائل الأسرية، وأصبحت تشارك في كل صغيرة وكبيرة تهم الحياة الاجتماعية لها ولأسرتها، فيمكنها أن تأخذ قرارات قضاء العطل وتسيير أسرتها بجزء من راتبها ومن ثمة تحسين الظروف الاجتماعية للأسرة (بن ساري والشعوبي، 2014)

الجزء التطبيقي: مناقشة النتائج وتحليل الإحصائيات

أولاً: تطور الخصوبة في المملكة العربية السعودية:

يتضح من الجدول (1) معدلات الخصوبة في المملكة العربية السعودية في السنوات ما بين 2011 الى 2022 وكما هو ملاحظ فإن معدلات الخصوبة في تنازل أعلاها 3.8 عام 2011 الى أقلها 2.8 عام 2022؛ ويعود تفسير ذلك إلى تضافر مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية منها: التغير في القيم المتعلقة بعدد الأبناء وثقافة إنجاب الذكور، إضافة إلى زيادة الوعي بأهمية التعليم.

أن للتغيرات الاجتماعية التي شهدتها المجتمع السعودي خصوصًا بعد إطلاق الرؤية في عام 2016م، دور كبير في إحداث تغيير على مكانة المرأة في المجتمع، وعلى أدوارها في نسق الأسرة تحديداً، فأصبحت مسؤولياتها ومهامها ليست محصورة في الأعمال المنزلية وتربية الأبناء، بل تعددت لتشمل مهام وأدوار أخرى خارج المنزل، مما أثر على قراراتها في الإنجاب، وتنظيم النسل والتباعد بين الولادات، إضافة إلى تأخر سن الزواج في حال كانت غير متزوجة، وبالتالي تقل فترة خصوبتها أو إنجابها للأطفال

جدول (1) معدلات الخصوبة في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (2011 إلى 2022م)

السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
معدل الخصوبة	3.8	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	3.4	3.1	3.0	2.8	2.8	2.8

جدول (2) معدلات البطالة للمرأة في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (2011 إلى 2022م)

السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
معدل البطالة للمرأة	33.4	35.7	33.2	32.8	33.8	33.7	33.1	32.5	30.8	24.4	22.5	15.4

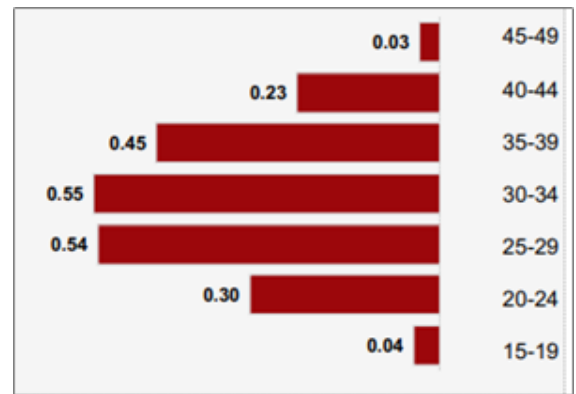
من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير من عام 2015م إلى 2022م، ليكون 15%، ويمكن تفسير هذه النتيجة نظراً للجهود التي قدمتها المملكة العربية السعودية في سبيل تعزيز مشاركة المرأة السعودية وانخراطها في سوق العمل من خلال عدة مبادرات مثل: برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول)، برنامج حضانات الأطفال (قرة)، برنامج تمهير (التدريب على رأس العمل). كما أن معدلات الخصوبة (جدول 1) انخفضت كذلك من عام 2017 إلى 2022م، مما يعني وجود علاقة طردية بين معدلات البطالة والخصوبة، فعندما ينخفض معدل البطالة تنخفض معدلات الخصوبة، والعكس صحيح.

وقد أشار آدم سميث (Adam Smith) إلى أن فرص العمل المتاحة هي التي تحدد معدلات الزواج والإنجاب ويرى سيدني كونتز (Sidney Kuntz) أن التغيير الذي طرأ على الوظائف الاقتصادية للأسرة وحولها من وحدة إنتاجية في المجتمعات الزراعية إلى وحدة استهلاكية في المجتمعات الصناعية، أدى إلى انخفاض الخصوبة، كما أن خروج المرأة إلى العمل والمشاركة في الإنتاج خارج المنزل يجعلها ترغب في الحد من الإنجاب (جلبي، 2019، 113).

ويؤكد عالم الاجتماع أرسين ديمون (Arsène Dumont) أن سعي الفرد للارتقاء الاجتماعي يجعله أقل قدرة على التناسل، كما أن القرب من المدينة في المجتمع الديمقراطي يجعل انتقال الفرد من طبقة إلى أخرى أكثر سرعة وفاعلية، ويسمي ديمون ظاهرة الارتقاء من طبقة دنيا إلى طبقة أعلى منها بالتقدم الاجتماعي الذي يعد من أهم الأسباب في تحديد حجم الأسرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية هيربرت سبنسر (Herbert Spencer) الذي اعتقد بأن هناك تعارضاً بين التناسل والنضوج الذاتي، إذ أن المخلوقات كلما ارتفعت وتطورت من الأشكال الدنيا للحياة، نقصت خصوبتها، والعكس صحيح، وعليه قرر سبنسر بأنه كلما ازداد ما يبذله الفرد من مجهود لتأكيد ذاته ووجوده ونجاحه ضعفت جهوده في التناسل والإنجاب (جلبي، 2019)، فنجد أن خروج المرأة إلى العمل ومساهمتها في العملية الاقتصادية يعزز من فرص إثبات ذاتها وتحقيقها، كما أن عملها يرتبط بمستواها التعليمي، وهذا ما يوضحه الرسم البياني التالي:

رسوم بيانية (3) معدل الخصوبة الكلي حسب الفئة العمرية للأُم لعام 2022م.



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء

من خلال الرسم البياني أعلاه نلاحظ ارتفاع معدل الخصوبة بين الفئة العمرية (25-39 سنة)، ويقل بشكل ملحوظ في المرحلة العمرية (20-24 سنة)؛ ويعود تفسير ذلك إلى زيادة وعي المرأة بأهمية إكمال دراستها حيث تقابل الفئة العمرية من (19 إلى 24 سنة) مرحلة الدراسة الجامعية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بالاعتماد على النظريات التي حاولت تفسير السكان بالرجوع إلى النسق القيمي، حيث ظهر للمرأة السعودية بفعل المتغيرات الثقافية والاقتصادية كثيراً من القيم الاجتماعية الخاصة بسلوكها، مثل قيمة التعليم والعمل وتفضيله على الزواج (السيف، 2010).

جدول (3) النساء العاملات في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والخدمة المدنية حسب الجنسية والجنس والفئات العمرية لعام 2023م

		الفئات العمرية
جملة	اناث	
65,114	20,008	15-19
382,866	129,138	20-24
622,729	253,773	25-29
653,042	256,908	30-34
632,870	244,058	35-39
575,968	236,280	40-44
437,991	193,960	45-49
276,289	113,523	50-54
165,708	55,618	55-59
30,120	10,486	64-60
14,400	4,610	65+
3,857,097	1,518,362	الجملة
0	0	العمالة المنزلية*
3,857,097	1,518,362	الإجمالي

المصدر: الإحصاءات المسجلة، سوق العمل للربع الثاني 2023

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ زيادة مشاركة المرأة في الفئة العمرية (25-35 سنة) في سوق العمل، كما أن هذه المرحلة العمرية تتميز بارتفاع معدلات الخصوبة (أنظر الرسم البياني 3)، مما يعني وجود علاقة بين عمل المرأة وعدد المواليد، ويمكن المقارنة بين عدد المواليد لعام 2016م و2022م من خلال الجدول التالي:

جدول (4) المواليد وحديثي الولادة حسب الفئات العمرية لعام 2016 و2022م

2022		2016		
إجمالي المواليد	الفئة العمرية للأم	عدد المواليد أحياء		فئات عمر الأم
		اناث	ذكور	
		Female	Male	
7,997	19-15			19-15
56,642	24-20			24-20
116,083	29-25			29-25
115,189	34-30			34-30
85,096	39-35			39-35
33,002	44-40			44-40
3,146	49-45			49-45
417,155	الإجمالي			الجملة
		5953	7817	19-15
		91838	110134	24-20
		285409	299461	29-25
		286919	289466	34-30
		223339	236065	39-35
		117358	106781	44-40
		50919	52409	49-45
		1061735	1102133	الجملة

نلاحظ من خلال الجدول (4) زيادة عدد المواليد لفئة عمر الأم (25-29 سنة) في كل من عام 2016 و 2022م، حيث بلغ إجمالي عدد المواليد الذكور والإناث عام 2016م (584,870مولود)، أما في عام 2022م شهدت أعداد المواليد انخفاصاً كبيراً، إذ بلغ إجمالي عددهم لفئة عمر الأم ذاتها (116,083مولود)، كما أن إجمالي عدد المواليد في عام 2016 (2,163,868)، بمقابل عدد الإناث في مرحلة الإنجاب (15-49 سنة) 8,467,103 نسمة، أما في عام 2022م بلغ إجمالي عدد المواليد (417,155مولود) مقابل عدد الإناث (15-49 سنة) 7,168,249 نسمة، ويمكن تفسير المعطيات الإحصائية بالرجوع إلى مجموعة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية، فمن التغيرات الديموغرافية انخفاض عدد الإناث في المرحلة العمرية (15-49 سنة) والتي ترتبط بشكل مباشر في الخصوبة، كما أن التغيرات الاجتماعية المتمثلة في ارتفاع مكانة المرأة وتمكينها ودخولها سوق العمل يؤثر على العوامل الديموغرافية الأخرى مثل: ارتفاع العمر عند الزواج، تنظيم النسل، وبالتالي قلة عدد المواليد في المجتمع.

بذلك نستنتج أن طبيعة العلاقة بين العوامل الاجتماعية والعوامل الديموغرافية تبادلية، إذ يؤثر كلٌّ منها على الآخر.

ثانياً: رؤية المملكة 2030 وازدهار دور ومكانة المرأة السعودية:

حظيت المرأة السعودية باهتمام ورعاية القيادة الحكيمة ومنحتها سبل التمكين بحزم من القرارات التاريخية لتشكل نقلة نوعية وغير مسبوقه عزز من دورها في مختلف الميادين، فأضحت شريكاً فاعلاً في رفعة الوطن ونمائه، وحققت نجاحات نوعية تباينت مجالاتها علمياً واقتصادياً وسياسياً واجتماعياً.

والمنتبج لمسيرة الإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية والمدنية للمرأة السعودية التي بدأت منذ عام 2015م، وصولاً إلى 2021م، يجد أنه تمت إجراءات فعلية على أرض الواقع لتعزيز مكانتها في المجتمع بما يتلاءم مع قدراتها الهائلة، واستعدادها لتحقيق التقدم والازدهار على مختلف الأصعدة، كما أنها خطت مسافات مشرفة متناسبة مع المجتمع ومتغيرات العصر ومخرجاته ومراحله المختلفة.

ونجد أن رؤية 2030م اختصت بأولويات ومستهدفات ركزت على مشاركة المرأة السعودية الكاملة على كافة الأصعدة واستثمار طاقاتها وتوفير مناخ يتلاءم معها وتقديم خدمات تسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية، وهو ما دعا وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لاتخاذ خطوات ضمن مستهدفات المرأة السعودية المتمثل في محورها الرئيسي (تمكين المرأة) من خلال مؤشرات معيارية لقياس نسبة تحقيقها لأهدافها، وذلك بتفعيل ومتابعة زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتقليص الفجوة بين القوى العاملة من الجنسين، لتحقيق التوازن الاقتصادي وكشفت الوزارة عن بلوغ معدل مؤشر حصة المرأة في سوق العمل (من القوى العاملة) للربع الثالث من عام 2020م نسبة (31.3%) وهو ما يعكس مدى نجاح خطط التوطين والتمكين وارتفاع نسبة الوعي بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل، والدور الذي يحدثه التمكين في المؤشرات الاقتصادية.

وبفعل التشريعات الجديدة في الأنظمة واللوائح المرتبطة بالمرأة تؤكد أهمية دورها في دعم الاقتصاد الوطني والخطط التنموية الشاملة، والإسهام في رفع تنافسية المملكة إقليمياً وعالمياً مما جعلها محط أنظار العالم للحديث عنها في منحها الثقة الكاملة وأنها على قدر عال من المسؤولية، وقصة نجاح استثنائية في مسيرتها العلمية والعملية والحقوقية وشريكة في بناء الوطن. (العتيبي، 2022)

4. زيادة فرص عمل النساء بدوام جزئي ومرن (دون 6 ساعات)، وذلك لمساعدتها على التوازن بين أدوارها في الأسرة والمجتمع.

المراجع:

الحسن. إحسان محمد (2015). النظريات الاجتماعية المتقدمة: دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة (المجلد ط3). عمان: دار وائل للنشر.

السيف. محمد ابراهيم (2010). المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي (المجلد ط3). الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية.

الإحصاءات، سوق العمل للربع الثاني 2023، <https://www.stats.gov.sa/ar/814>

العتيبي، بدرية. (2022) المجتمع السعودي بين التغيير والتغيير (ط.2) مكتبة الملك فهد الوطنية العلواتي، درويش عبد الرحمن، وسليمان، محمد معد، والحمد، ياسين. (2017). الارتباط بين عمل المرأة وحجم الأسرة في محافظة حلب، سوريا. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية. تم الاسترداد من

<https://journals.qou.edu/index.php/jrresstudy/article/view/892>

المنصة الوطنية الموحدة، تمكين المرأة، على الرابط:

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/womenempowering>

الهيئة العامة للإحصاء، <https://www.stats.gov.sa>

إسماعيل، بن قانة، بوجمعة، بلال، بوخلوة، باديس. (2019). مدخل إلى الديموغرافيا. دار الحامد للنشر. بن صديق. زوييدة (2020). العوامل الاجتماعية والديموغرافية المؤثرة على خصوبة المرأة في الجزائر. مجلة العلوم الاجتماعية الصفحات 81-100. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/118155>

بن ساري، مفيدة، والشعوبي، سمية. (2014). الخصوبة لدى النساء العاملات في قطاع التربية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الصفحات 1-49 تم الاسترداد من <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/7934>

بوقري. فريدة كامل (2010). الخصوبة في مدينة جدة: مستوياتها وبعض محدداتها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية. الصفحات 17-69. تم الاسترداد من رابط: <http://search.mandumah.com/Record/475893> جليبي. علي عبد الرزاق (2019). علم اجتماع السكان (المجلد ط7). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

حضري. الشيماء (2023). أثر عمل المرأة على سلوكها الإنجابي. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الصفحات 1-72. تم الاسترداد من <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/34597>

خباز. أمال (2016). أثر عمل المرأة على سلوكها الإنجابي: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالقطاع الصحي بدائرة تقرت لسنة 2016. الصفحات 1-47. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/1008785>

- دودو، نعيمة، والظاهر، حفاظ. (2011). تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس بسطيف (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة فرحات عباس.
- ستراتيجيك جيرز. (2022). تغير الهرم السكاني في المملكة العربية السعودية : التحضير للتحول السكاني <https://strategicgears.com/ar/index.php/providers/reports?view=article&id=65&catid=13>
- صباحية. صفاء صبح (2012). العوامل المؤثرة في مستوى الخصوبة البشرية: دراسة تطبيقية على محافظة حائل. الصفحات 153-182. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/1201553>
- عمر. هيثم سعيد عبد الله (2019). عمل المرأة وأبعاده في السلوك الإنجابي: دراسة ميدانية في مدينة الموصل. آداب الرفادين، الصفحات 799-820. تم الاسترداد على الرابط: <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1245725>
- قصوري، حورية، وقوارح، يمينة. (2019). تطور الخصوبة في الجزائر: دراسة مقارنة بين المسح العنقودي المتعدد المؤشرات 2006 والمسح العنقودي المؤشرات 2012-2013 (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة. تم الاسترداد على الرابط: <http://search.mandumah.com/Record/1150574>
- كرداشة، منير عبد الله. (2020). علم السكان من الفكر إلى النظرية. دار أمجد للنشر والتوزيع.
- كريمة، سمير المختار السيد، والقبلاوي، نجية خليفة أحمد. (2019). خروج المرأة للعمل وانعكاسه على التماسك الأسري: دراسة ميدانية على عينة من معلمات المدارس الثانوية بمدينة الزاوية. المجلة الليبية للدراسات، 1(17)، 243 - 274. تم الاسترداد على الرابط: <https://search.mandumah.com/Record/1054625>
- محمد. عبد الرزاق جدوع (2015). خصوبة المرأة العراقية العاملة (دراسة ميدانية في محافظة ديالى). مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، الصفحات 320-341. تم الاسترداد من <https://djhr.uodiyala.edu.iq/index.php/DJHR2022/article/view/1678>
- الغامدي، محمد. (1996). عمل المرأة وأثره على بعض وظائفها الأسرية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مج 9، 3-58

“Fertility and women's Work”

Researchers:

Bayan Alharbi

Rabab Awn Alsulami

Waad Ghanem Alsulami

shahd Mohammed Al Juhani

Sociology, KING ABDULAZIZ UNIVERSITY, Jeddah

Abstract:

The study aimed to identify the birth rates in the Kingdom of Saudi Arabia, highlight the evolution of women's work, and examine the impact of their employment on fertility rates. This study falls within descriptive research. The results indicated that the transformations witnessed in Saudi society have increased women's ability to join the labor market, demonstrating high efficiency, which is attributed to the growing emphasis on their education. Consequently, working outside the home has become an important part of their lives and the lives of many women, opening up vast fields of social activity and bringing about significant changes in their status within society.

Despite the recent increase in women's labor participation, it has negatively affected reproductive decisions and fertility rates. Women are a crucial factor in determining fertility, and social and economic factors also play a role in influencing reproductive choices.

Keywords: Fertility, Women's work, Population sociology, Demography, Saudi society.